Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Printemps 2001

Vol. 4, N° 1

- Arbitre par loterie – Le système de nomination ministérielle de l'Alberta
- Nouvelles recherches et développements dans le domaine des relations industrielles comparatives
- Conventions collectives et dispositions favorables à la famille

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada

Canada

101-03494/

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Préparé par :

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada
165, Hôtel de Ville
Place du Portage, Phase II
Hull (Québec) K1A 0J2

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

Site Internet : http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/
Courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca

Available in English

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2001

En vente au Canada chez votre libraire local
ou par la poste auprès de :

Les Éditions du gouvernement du Canada - TPSGC
Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de cat. L12-22F
ISSN 1480-6894s

Le contenu de cette publication a été préparé par des membres de l'Association des employés en sciences sociales et de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

SURVOL

La *Gazette du travail* présente une vaste gamme de renseignements et une analyse afin de répondre aux besoins changeants des intervenants dans le domaine des relations du travail. Elle a pour objet d'offrir une base de recherche solide afin d'appuyer le processus de négociation.

La *Gazette du travail* contient des renseignements et une analyse touchant les rajustements de salaire, les dispositions des conventions collectives, les pratiques innovatrices en milieu de travail, les arrêts de travail, les négociations clés à venir et d'autres sujets connexes.

Section 1

Dans ce numéro, nous vous présentons en section 1 des données courantes et chronologiques de l'année, portant sur les rajustements de salaire tirés des grandes conventions collectives ratifiées au cours du quatrième trimestre de 2000. Ces données sont regroupées selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité. Le lecteur y trouvera également les principales négociations collectives pour l'année à venir, ainsi qu'une liste des principales ententes conclues au cours du quatrième trimestre.

Section 2

La section 2 présente un article visant la conciliation travail et famille à l'échelle internationale et informe sur les arrêts de travail survenus au cours des troisième et quatrième trimestres de 2000.

Section 3

La section 3 résume les pratiques innovatrices en milieu de travail issues de négociations collectives. Un article est consacré au Jour de deuil national, à la mémoire des personnes mortes ou blessées dans un accident de travail. Les études de cas traitent des points saillants de deux conférences, l'une sur la santé et la sécurité des jeunes au travail et l'autre sur la canalisation du pouvoir des comités mixtes en milieu de travail à la Société d'Énergie du Nouveau-Brunswick. L'article consacré à Algoma Central Railway présente une initiative de participation patronale-syndicale, élaborée à partir d'une disposition négociée dans le cadre de leur convention collective courante.

La section décrit un processus innovateur de sélection des arbitres en Alberta et propose un article sur les nouvelles recherches et développements dans le domaine des relations industrielles comparatives. Y figure également le sommaire d'un important rapport qui traite des caractéristiques des dispositions relatives au travail et à la famille dans les conventions collectives canadiennes.

Sous le titre, Législation du travail au Canada, nous vous présentons les nouvelles modifications apportées à la législation, centrées sur l'adoption des projets de lois, les règlements et autres textes réglementaires.

Enfin, la rubrique Hier et aujourd'hui relate l'intérêt accordé à la conciliation du travail et de la famille, une préoccupation d'actualité qui l'était déjà il y a 50 ans.

TABLE DES MATIÈRES

Page

SECTION 1

Grands règlements salariaux – Annuel et quatrième trimestre de 2000 7

Principales négociations collectives – 2001 13

Principales ententes conclues au cours du quatrième trimestre de 2000 15

Index des tableaux : Tableau A1 à Tableau E 19

SECTION 2

Principales conventions collectives qui viennent à expiration et réouvertures de négociation 36

Dispositions particulières des principales conventions collectives :
- La conciliation travail et famille : une comparaison internationale 37

Arrêts de travail – 2000 et Perspective chronologique 43

SECTION 3

Pratiques innovatrices en milieu de travail
Nancy AMYOT 48

Le 28 avril – Jour de deuil national 51

Études de cas :

- « Le grain que l'on sème aujourd'hui » – Conférence sur la santé et la sécurité des jeunes au travail
  Programme de partenariat syndical-patronal
  Stratégie emploi jeunesse 52

- Canalisation du pouvoir des comités mixtes en milieu de travail – Société d'Énergie du Nouveau-Brunswick et Fraternité internationale des ouvriers en électricité 59

- Algoma Central Railway – Projet de participation patronale-syndicale
  Julia MARKUS 63

Suite à la page suivante

Table des matières – Section 3 (suite)

Page

Articles :

- Arbitre par loterie – Le système de nomination ministérielle de l'Alberta
  Allen PONAK
  Joel BENJAMIN 71

- Nouvelles recherches et développements dans le domaine des relations industrielles comparatives
  Roy J. ADAMS 77

- Conventions collectives et dispositions favorables à la famille
  Charles Philippe ROCHON 84

Législation du travail au Canada

- Projets de loi et textes réglementaires adoptés
  Michel GAUVIN
  Charles Philippe ROCHON 92

Hier et aujourd'hui

- Préoccupation : travail et famille
  Suzanne PAYETTE 98

Produits d'information et Services à la clientèle
(Voir les dernières pages pour la description et le bon de commande)

SECTION 1

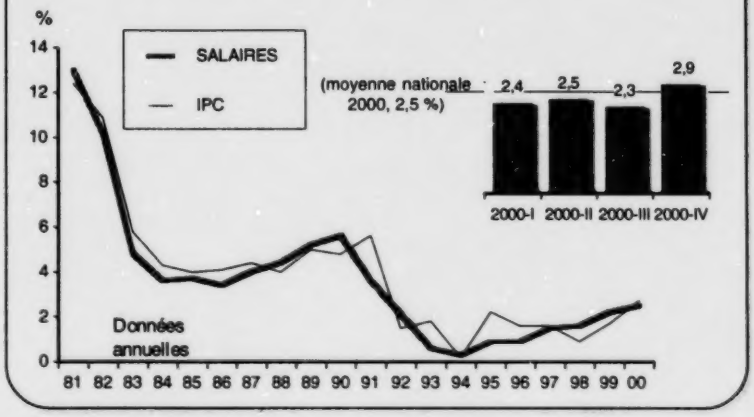
GRANDS RÈGLEMENTS SALARIAUX* – ANNUEL ET QUATRIÈME TRIMESTRE DE 2000

Sommaire

- Le rajustement moyen du taux de salaire de base s'établit à 2,5 % pour l'année 2000, soit une augmentation par rapport au 2,2 % en 1999
- Dans le secteur public, les rajustements de salaire moyen atteignent 2,5 % en 2000, ce qui représente une légère hausse par rapport au 2,3 % observé dans le secteur privé
- Les rajustements de salaire les plus élevés ont été enregistrés dans les Prairies au taux de 3,8 %; la Colombie-Britannique connaît la plus petite augmentation en matière de rajustements salariaux en affichant un taux de 1,7 %
- En l'an 2000, la grande majorité des employés (73 %), obtiennent des augmentations allant de 2,0 à 2,9 %

Graphique A

Grands règlements salariaux
rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Vue d'ensemble

Les principales conventions collectives signées en **2000** ont donné lieu à un rajustement moyen du taux de salaire de base de **2,5 %** par année pour la durée des conventions, ce qui représente une augmentation par rapport au taux moyen de 2,2 % enregistré pour l'année 1999.

Les données de l'an 2000 sont basées sur l'examen de 357 conventions touchant 1 039 200 employés.

Le rajustement de salaire moyen des conventions collectives en l'an 2000 est supérieur à celui des conventions de la génération précédente. Lors des dernières

Rajustements salariaux (en %) et l'indice des prix à la consommation (en %), 1994 à 2000

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
I.p.c.	0,2	2,2	1,6	1,6	0,9	1,7	2,7
Rajustements salariaux							
Tous les secteurs	0,3	0,9	0,9	1,5	1,7	2,2	2,5
Secteur public	0,0	0,6	0,5	1,1	1,6	1,9	2,5
Secteur privé	1,2	1,4	1,8	1,8	1,8	2,6	2,3
Secteur manufacturier	2,0	2,2	2,8	2,3	1,5	3,3	2,4

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

* Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés et plus. Le calcul tient compte de tous les rajustements salariaux accordés pendant la durée de ces conventions, y compris des indemnités de vie chère (IVC). Ces indemnités de vie chère sont calculées en supposant que l'indice des prix à la consommation augmente de 2,0 % par année.

négociations entre les parties, le rajustement s'établissait en moyenne à 1,4 % seulement, comparativement au 2,5 % des conventions courantes.

Les salaires ont augmenté de façon modérée mais régulière depuis le taux plancher de 0,3 % du rajustement moyen enregistré en 1994. Le taux moyen a connu une légère hausse en atteignant 0,9 % en 1995 et 1996, puis 1,5 % en 1997, 1,7 % en 1998 et 2,2 % en 1999. Cependant, le 2,5 % de gain obtenu en l'an 2000 reste bien inférieur au sommet de 5,6 % enregistré en 1990.

Aussi, depuis l'année 1994, seuls les rajustements de salaire moyens observés en 1998 et 1999 ont été supérieurs à l'*Indice des prix à la consommation* (IPC). Durant l'an 2000, les rajustements de salaire moyen (2,5 %) sont redescendus à un niveau inférieur à celui de la hausse annuelle de l'IPC (2,7 %).

Les conventions de plus longue durée ont augmenté pendant la dernière décennie. La durée moyenne s'établit à 35,3 mois en 2000, soit la seconde plus longue depuis le commencement de la compilation de ces données en 1978, lorsque la durée moyenne était de 18,9 mois (la plus longue durée ayant été enregistrée en 1999 à 36,4 mois). Même si depuis 1995 la durée des conventions a augmenté dans le secteur public et dans le secteur privé, c'est dans le secteur privé qu'elle a été la plus longue. En 2000, la durée moyenne des conventions du secteur public était de 34 mois, comparativement aux 43 mois du secteur privé.

Secteurs public et privé par sphère de compétence

En 2000, malgré les mouvements divergents des secteurs public et privé, les rajustements de salaire moyen ont enregistré une hausse globale à concurrence de 2,5 %. Dans le **secteur public**, le rajustement s'est établi en moyenne à **2,5 %** pour 880 160 employés dans le cadre de 267 conventions, ce qui représente une augmentation par rapport au taux de 1,9 % observé en 1999. En l'an 2000, dans le **secteur privé**, le rajustement moyen était de **2,3 %** pour seulement 159 040 employés visés par 90 conventions; cela représente une baisse par rapport au taux moyen de 2,6 % atteint en 1999. Au cours des années 90, le secteur privé a enregistré des gains salariaux supérieurs à ceux du secteur public.

La majorité des principales conventions (75 %) et la plus forte concentration des employés visés (85 %) en 2000, appartenaient au secteur public. Une des plus importantes augmentations de salaire moyen pour une année a été enregistrée en Alberta au taux de 4,4 % (à l'issue de 35 conventions touchant 63 870 employés). Si l'on exclut les conventions du secteur public de l'Alberta de la compilation des données, les rajustements salariaux des conventions restantes atteindraient 2,3 % en moyenne (au secteur public et pour toutes les conventions). Les rajustements opérés dans le secteur public de l'Alberta ont exercé des pressions à la hausse sur ce secteur et sur l'ensemble des systèmes salariaux.

Dans le secteur public fédéral, 210 460 employés ont bénéficié d'une augmentation salariale de 2,2 % en moyenne dans le cadre de 23 conventions. Au Québec, 323 740 employés ont obtenu une augmentation de 2,3 % en moyenne à l'issue de 76 conventions du secteur public et, en Ontario, 175 140 employés ont reçu 2,5 % en moyenne dans le cadre de 75 conventions. C'est la Colombie-Britannique qui enregistre le rajustement le plus bas dans le secteur public, soit 1,4 % pour 38 370 employés visés par 24 conventions. (Voir **tableau C-1 à la page 29** pour un aperçu des gains salariaux prévus selon les principales conventions collectives dans les secteurs public et privé par sphère de compétence).

Répartition des employés visés par les ententes conclues selon la taille des rajustements de salaire – 2000

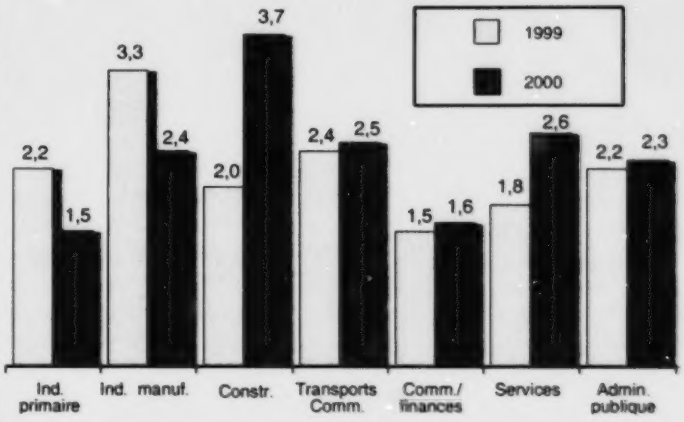
rajustements en %	# de conv.	% de conv.	# d' empl.	% d'empl.
0%	6	1,7	6 590	0,6
>0%-0,9%	17	4,8	20 750	2,0
1,0%-1,9%	40	11,2	82 600	7,9
2,0%-2,9%	205	57,4	758 000	72,9
3,0%-3,9%	45	12,6	87 370	8,4
4,0%-4,9%	30	8,4	51 970	5,0
5,0%-5,9%	7	2,0	14 590	1,4
6,0%-6,9%	1	0,3	6 410	0,6
7,0% et plus	6	1,7	10 920	1,1
total	357	100,0	1 039 200	100,0

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Dans le secteur privé, les conventions allaient d'un gel de salaire en deux règlements (Banque Laurentienne et Hub Meat Packers) à 5,0 % en un seul règlement (Ontario Sheet Metal et Air Handling Group). C'est la province de l'Alberta qui a accordé le plus grand rajustement de salaire moyen dans le secteur privé, au taux de 4,8 % dans le cadre d'une convention principale (Calgary Laboratory Services). Le Nouveau-Brunswick enregistre le rajustement de salaire le plus bas avec une moyenne de 1,4 % à l'issue de six conventions touchant 3 740 employés.

Graphique B

Grands règlements salariaux par secteur d'activité rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Distribution selon la taille des rajustements de salaire

La faible fréquence des gels et des réductions de salaire s'est poursuivie en l'an 2000. En effet, 0,6 % des employés assujettis aux 357 ententes ratifiées au cours de cette année, ont fait l'objet d'un gel ou d'une réduction de salaire. Par contre, 926 700 employés visés par 237 ententes conclues en 1993, soit 2/3 des employés touchés par les 518 ententes ratifiées cette année-là, subissaient des gels ou des réductions de salaire.

La grande majorité des employés (73 %) ont reçu des rajustements entre 2,0 et 2,9 %; 10,5 % des employés ont reçu des rajustements inférieurs à 2,0 % et 16,5 % des employés ont reçu 3,0 % et plus.

Comparativement, en 1999, la plupart des employés avaient

Grands règlements salariaux par secteur d'activité
rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage – 1998 à 2000

	1998		1999		2000	
Secteurs d'activité	moy. en %	# d'empl.	moy. en %	# d'empl.	moy. en %	# d'empl.
Industries primaires	1,1	1 790	2,2	6 710	1,5	4 870
Industries manufacturières	1,5	85 100	3,3	103 920	2,4	66 410
Construction	2,4	95 970	2,0	97 830	3,7	8 600
Transp. et communications	1,9	83 930	2,4	136 200	2,5	118 430
Commerce et finances	1,6	26 800	1,5	18 410	1,6	54 120
Services	1,4	377 240	1,8	313 200	2,6	489 210
Administration publique	1,8	247 800	2,2	144 420	2,3	297 560
Toutes les industries	1,7	918 630	2,2	820 690	2,5	1 039 200

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

obtenu des rajustements au taux le plus bas de l'échelle salariale (en effet, 50,7 % de tous les employés recevaient des rajustements inférieurs à 2,0 % cette année-là). Seulement 24,7 % des employés bénéficiaient d'une augmentation allant de 2,0 à 2,9 % et 24,6 % obtenaient des gains de 3,0 % et plus.

Rajustement salarial par secteur d'activité

En 2000, l'examen des données par secteur d'activité démontre que le plus grand nombre d'employés (soit 47 %), se trouve dans le **secteur des services** en raison des nombreuses ententes du secteur public conclues dans le domaine de l'éducation et dans les sous-secteurs de la santé dans l'ensemble du pays. Dans le secteur des services, les augmentations salariales atteignent **2,6 %**, s'établissant donc juste au-dessus de la moyenne nationale.

L'augmentation de salaire moyen la plus élevée en 2000 a été enregistrée dans le **secteur de la construction** au taux de **3,7 %**. Toutefois, relativement peu de conventions ont été signées dans ce secteur qui compte un nombre restreint d'employés (8 600 personnes) visés par les ententes. L'importance des rajustements du salaire moyen de ce secteur provient surtout de l'entente signée entre Ontario Sheet Metal et Air Handling Group qui a accordé 5,0 % de gains à 5 000 travailleurs.

Dans les secteurs des **transports, communications et autres services publics**, le rajustement salarial accordé à 118 430 employés s'établit à **2,5 %** en moyenne; 57 % des employés visés relèvent de la compétence fédérale et ont obtenu un rajustement moyen de 2,2 %.

Tous les autres secteurs d'activité ont affiché des taux de rajustements inférieurs à la moyenne nationale qui s'élève à 2,5 %. Dans le **secteur manufacturier**, 66 410 employés ont eu droit à un rajustement de **2,4 %** en moyenne. Parmi ces employés, 24 070 se trouvent en Ontario et obtiennent 2,6 % de rajustement salarial; tandis que les 21 550 employés de la Colombie-Britannique reçoivent une moyenne de 2,0 % d'augmentation salariale, comparativement à 2,7 % pour les 15 370 employés du Québec.

Dans l'**administration publique**, les ententes signées en 2000 accorden un rajustement de salaire moyen de **2,3 %** à 297 560 employés (ce qui représente 29 % de l'ensemble des employés). Parmi ces ententes, 15 émanant du secteur public fédéral visent 51 % des employés qui relèvent de la sphère de compétence fédérale et obtiennent une augmentation moyenne de 2,1 %.

Dans le **secteur du commerce**, les rajustements salariaux s'établissent à 1,6 % en moyenne pour 54 120 employés. En 2000, la majorité des employés visés par ces conventions, soit 76 %, se trouvent en Ontario.

La plus petite augmentation en matière de rajustement de salaire moyen a été enregistrée dans le secteur **primaire** au taux de **1,5 %**. En 2000, seulement trois ententes touchant 4 870 employés (ce qui représente 0,5 % des employés), ont été signées dans ce secteur.

Quatrième trimestre – 2000

- Les conventions collectives conclues au cours du quatrième trimestre de l'an 2000 ont donné lieu à un rajustement salarial annuel moyen de 2,9 %, soit le taux trimestriel le plus élevé en 2000
- Les données du quatrième trimestre sont fondées sur l'analyse de 63 conventions et visent 118 790 employés
- La grande majorité de ces 63 conventions provient du secteur public (48 conventions et 79,8 % des employés). Le rajustement moyen dans ce secteur est de 3,1 %, comparativement à 2,2 % dans le secteur privé
- Le plus grand nombre de conventions conclues au cours du trimestre provient de l'Ontario et des provinces des Prairies
- Selon la ventilation par région, c'est dans la région de l'Atlantique que le rajustement moyen est le plus élevé, alors que le plus faible a été rapporté en Colombie-Britannique

- Selon la ventilation par secteur d'activité industriel, c'est dans le secteur des services que le rajustement moyen le plus élevé a été enregistré et dans le secteur manufacturier que le plus faible a été observé

Les conventions collectives conclues au cours du quatrième trimestre de 2000 ont donné lieu à un rajustement salarial annuel moyen de 2,9 % pour la durée de la convention. Ce taux représente le rajustement trimestriel le plus élevé en l'an 2000. Il était de 2,3 % au troisième trimestre; de 2,5 % au deuxième trimestre et de 2,4 % au premier. La moyenne cumulative pour l'année est de 2,5 %. L'indice des prix à la consommation pour le quatrième trimestre est de 3,1 %, celui pour l'ensemble de l'année 2000 est de 2,7 %.

La durée moyenne des conventions signées au quatrième trimestre est de 33 mois et le rajustement annuel moyen est de 2,9 %. La durée moyenne des conventions précédentes signées par les mêmes parties était de 31 mois et le rajustement annuel était de 1,7 %.

Les données pour le quatrième trimestre sont fondées sur l'analyse de 63 conventions visant 118 790 employés. La majorité de ces conventions et des employés visés proviennent du secteur public (48 conventions et 79,8 % des employés). Le rajustement moyen enregistré dans ce secteur est de 3,1 %, comparé à 2,2 % dans le secteur privé. Il s'agit du troisième trimestre consécutif montrant un rajustement plus élevé dans le secteur public, comparativement au secteur privé, mais seulement la quatrième fois depuis 1994. Au cours de ce trimestre, le taux d'augmentation observé dans le secteur public a été influencé par les ententes intervenues dans les Prairies (3,5 % pour 31 % des employés du secteur public) et dans la région de l'Atlantique (4,4 % pour 7,0 % des employés du secteur public).

Selon la ventilation par région et par sphère de compétence, l'examen des données montre que c'est dans les **provinces des Prairies** que se retrouve le plus grand nombre de travailleurs visé par une nouvelle convention au cours du quatrième trimestre de 2000. Ainsi, dans le cadre de 14 conventions, 29 610 employés (24,9 % de tous les employés) ont obtenu un rajustement annuel moyen de **3,5 %** qui représente le deuxième taux le plus élevé du trimestre.

Avec un taux de **3,9 %**, c'est dans la **région de l'Atlantique** (4 ententes, visant 7 580 employés) que les augmentations les plus fortes ont été observées. L'**Ontario** arrive troisième, avec un taux moyen de **2,9 %** dans le cadre de 17 conventions s'appliquant à 24 850 employés; suit le **Québec**, avec un taux moyen de **2,7 %**, dans le cadre de 10 conventions visant 18 360 employés; la **sphère de compétence fédérale**, avec un taux moyen de **2,4 %**, dans le cadre de huit conventions visant 23 760 employés et finalement, la **Colombie-Britannique**, avec un taux moyen de **2,3 %**, dans le cadre de neuf conventions visant 12 110 employés.

Selon la ventilation par secteur industriel, le plus grand nombre de travailleurs, soit 43,4 % ou 51 580 des employés, ayant négocié une nouvelle convention au cours du quatrième trimestre, provient du secteur des **services**. Le rajustement annuel moyen de **3,6 %**, fondé sur l'analyse de 27 conventions est aussi le plus élevé. Parmi ces ententes, 24 s'appliquent au sous-secteur de l'éducation, réparties à Terre-Neuve, au Québec, en Ontario et dans les Prairies et une, s'applique au sous-secteur de la santé, visant 5 300 infirmières du Nouveau-Brunswick et prévoit 3,8 %. Plus en détail, l'écart enregistré dans le secteur des services va d'un gel de salaire pour 900 enseignants suppléants du Conseil scolaire d'Ottawa-Carleton en Ontario à une augmentation de 10,4 % pour 770 professeurs d'université à Terre-Neuve (2,0 % la première année, 27,9 % la deuxième et 3,0 % la troisième année). La plus grande unité de négociation vise 12 150 enseignants de la Saskatchewan, avec un rajustement de 3,6 %.

Une seule entente est intervenue dans le secteur **primaire** et accorde un rajustement moyen de **2,3 %** à 700 employés de la compagnie Hudson Bay and Smelting relevant de la sphère de compétence fédérale.

Dans le secteur **manufacturier**, six ententes, visant 6 890 employés, ont donné lieu à un rajustement moyen de **1,4 %**, soit le taux le plus faible par industrie. Parmi ces ententes, les rajustements varient entre un gel de salaire s'appliquant à 760 employés de Hub Meat Packers au Nouveau-Brunswick et 3,0 %, dans le cas de 580 employés de Aventis Pasteur, en Ontario. Le plus grand groupe provient de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan au Québec où 2 950 employés ont accepté un rajustement moyen de 0,8 % (2 conventions).

Avec un taux de **2,8 %**, le rajustement moyen du secteur des **transports, communications et autres services publics** est le deuxième plus élevé du trimestre. Dans ce secteur, neuf conventions, visant 17 080 employés, ont été négociées. Cinq de ces conventions relèvent de la sphère de compétence fédérale et représentent 10 820 employés qui ont reçu 2,3 %, incluant 4 710 employés du service à la clientèle d'Air Canada (2,5 %) et 3 500 employés des Chemins de fer nationaux du Canada (2,0 %). Deux autres ententes, l'une au Québec, l'autre en Ontario, visent 2 480 techniciens de Entourage Solutions Technologiques inc. et accordent une augmentation moyenne de 4,9 %.

Le rajustement salarial observé dans le secteur du **commerce** est le deuxième plus faible du trimestre. Au total, 6 350 employés ont obtenu un rajustement moyen de **1,6 %** dans le cadre de cinq conventions. Ce taux a été influencé par le rajustement annuel moyen de 1,0 %, accepté par 3 000 employés de Zehrs Markets en Ontario.

Enfin, dans le secteur de l'**administration publique**, le rajustement moyen se situe à **2,5 %** et s'applique à 36 190 employés ou 30,5 % de l'ensemble, ce qui représente le deuxième groupe en importance au cours du trimestre (15 conventions). Parmi ces ententes, 12 proviennent de l'administration municipale (2,6 %), dont sept en Colombie-Britannique, visant 9 540 employés, (près du tiers de tous les employés du secteur de l'administration publique) qui ont tous obtenu un rajustemment de 2,3 %. Par ailleurs, six ententes ont été conclues dans le sous-secteur de l'adminitration provinciale (2,9 %), dont une visant 3 800 agents de police provinciaux du Québec (2,2 %) et trois ententes proviennent du sous-secteur de l'administration fédérale (2,4 %). Plus en détail, 6 320 ingénieurs et scientifiques à l'emploi du gouvernement fédéral ont obtenu un rajustement de 2,3 %; 5 920 employés de l'Agence des douanes et du revenu du Canada ont reçu un rajustement de 2,5 % et 2 520 employés de bureau du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest ont obtenu un rajustement de 3,4 %.

Il n'y a pas eu d'entente dans le secteur de la **construction** pendant le quatrième trimestre de 2000.

Distribution selon la taille des rajustements de salaire

Le rajustement de 2,9 %, observé au quatrième trimestre, est le plus élevé depuis le début de l'an 2000, mais aussi le plus élevé depuis le troisième trimestre de 1992 (3,2 %), à l'exception du quatrième trimestre de 1999, alors qu'il était également de 2,9 %.

Au cours du quatrième trimestre de 2000, près de la moitié des travailleurs touchés par une nouvelle convention (49,3 % des employés et 28 conventions) ont obtenu une augmentation de salaire annuelle moyenne se situant entre 2,0 et 2,9 %. Pour l'ensemble de l'année 2000, c'est 73 % des travailleurs qui ont obtenu un tel rajustement. Le deuxième groupe en importance représente 29 % des travailleurs (17 conventions), lesquels ont obtenu une augmentation moyenne se situant entre 3,0 et 3,9 %.

Par ailleurs, deux conventions touchant 1,4 % de tous les travailleurs prévoient un gel salarial. Pour l'ensemble de l'an 2000, c'est une faible proportion de 0,6 % de tous les travailleurs ayant renouvelé leur convention qui a subi un gel de salaire – cette proportion était de 3,3 % en 1999 et de 58,1 % en 1994. Seulement 6,6 % des employés, visés au quatrième trimestre, ont obtenu un rajustement se situant entre 0,1 et 1,9 % (5 conventions). Un autre groupe représentant aussi 6,6 % des employés visés a obtenu un rajustement allant de 4,0 à 4,9 %. Dans le cadre de cinq conventions, une proportion de 6,8 % des employés visés a obtenu un rajustement moyen se situant entre 5,0 et 5,9 %. Une seule convention, soit celle ratifiée au nom de 770 professeurs de la Memorial University à Terre-Neuve, accorde une augmentation annuelle moyenne de 10,4 %.

PRINCIPALES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES – 2001
(visant 500 employés ou plus)

Employeur et province	Nombre d'employés	Mois d'expiration
TERRE-NEUVE		
Fishery Products International	3 000	déc.
Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador		
Administration provinciale	5 090	mars
Secteur de l'éducation	10 670	mars/sept.
Secteur de la santé	14 450	mars/juin
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD		
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard		
Administration provinciale	1 700	mars
Secteur de l'éducation	1 440	juin
Secteur de la santé	800	mars
Secteur de la santé	1 445	*
NOUVELLE-ÉCOSSE		
Secteur de la construction	3 300	avril
Nova Scotia Power	1 000	mars
National Sea Products	500	*
Nova Scotia Liquor Commission	600	*
Trenton Works	1 220	*
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse		
Administration provinciale	6 860	*
Secteur de l'éducation	12 420	mars/déc.
Secteur de l'éducation	5 770	*
Secteur de la santé	4 500	mars
Secteur de la santé	9 270	*
NOUVEAU-BRUNSWICK		
Connors Bros.	1 200	déc.
Secteur de la construction	1 200	juin
Association des foyers des secours du Nouveau-Brunswick	2 200	*
Société d'Énergie du Nouveau-Brunswick	1 400	*
Gouvernement du Nouveau-Brunswick		
Administration provinciale	860	nov.
Administration provinciale	6 210	*
Secteur de l'éducation	3 090	mars/juin
Secteur de l'éducation	7 600	*
Secteur de la santé	7 620	*
QUÉBEC		
Les manufacturiers associés du vêtement de la Province de Québec	3 500	nov.
Secteur de la construction	68 910	avril
Bombardier	4 660	nov.
La Cie minière Québec Cartier	1 790	fév.
JB Asbestos	540	janv.
Noranda	1 140	mai/oct.

Employeur et province	Nombre d'employés	Mois d'expiration
QUÉBEC (suite)		
QIT Fer et Titane	900	avril
Papiers Scott	540	avril
Stone Consolidated	670	avril
Association des entrepreneurs de services d'édifices	5 000	*
Hydro Québec	2 400	*
Gouvernement du Québec		
Administration provinciale	2 550	*
Secteur de l'éducation	4 050	mai/nov.
Secteur de l'éducation	6 800	*
Administration municipale	15 300	fév.-déc.
Administration municipale	2 270	*
ONTARIO		
A.G. Simpson	2 000	juil.
Secteur de la construction	87 290	avril/déc.
Atlas Speciality Steels	740	mars
Bayer	900	janv.
Boeing Toronto	1 200	oct.
Brewers Retail	5 200	déc.
Burns International	1 700	mai
CAMI Automotive	2 040	sept.
CAMCO	950	avril
Canadian Fabricated Products	750	déc.
Cargill Foods	600	sept.
Ford Electronics	1 500	janv.
General Electric Canada	1 000	fév.
Les Supermarchés A&P Limitée	8 380	juin
Lear Corporation	1 100	avril/déc.
New Dominion Stores	6 250	juil.
Hydro Ontario Services	4 000	mars
Siemens Canada	900	juil.
Toronto Hydro**	1 600	janv.
Toronto Star Newspaper	1 100	déc.
Uniroyal Goodrich Tire	900	mai
Casino Windsor	3 100	mars
Electrical Power Systems Construction Association	1 000	*
GO Transit	700	*
Gouvernement de l'Ontario		
Administration provinciale	54 030	mars/déc.
Administration provinciale	500	*
Secteur de l'éducation	58 500	avril/déc.
Secteur de l'éducation	112 860	*
Secteur de la santé	69 960	mars/oct.
Secteur de la santé	5 710	*
Administration municipale	38 180	mars/déc.
Administration municipale	11 240	*
MANITOBA		
Canada Safeway	4 000	nov.
Secteur de la construction	2 950	avril

* Report de 2000
** Accord préliminaire

PRINCIPALES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES – 2001 (suite)
(visant 500 employés ou plus)

Employeur et province	Nombre d'employés	Mois d'expiration
MANITOBA (suite)		
Garment Manufacturers Association of Western Canada	1 280	*
Motor Coach Industries	1 620	*
Gouvernement du Manitoba		
Secteur de l'éducation	3 940	mars/oct.
Secteur de l'éducation	7 630	*
Administration municipale	4 130	*
SASKATCHEWAN		
International Minerals & Chemical	700	janv.
Real Canadian Superstores	1 720	mai
SaskEnergy	760	janv.
SaskPower	640	janv.
SaskPower	1 150	*
Saskatchewan Liquor Board	700	mars
Saskatchewan Government Insurance	1 390	*
Gouvernement de la Saskatchewan		
Administration provinciale	9 560	*
Secteur de l'éducation	3 070	juin/déc.
Secteur de l'éducation	4 630	*
Secteur de la santé	24 420	mars
Secteur de la santé	620	*
Administration municipale	2 480	*
ALBERTA		
Secteur de la construction	20 850	fév./avril
Calgary Co-operative	3 200	juil.
Canada Safeway	10 500	mars
Delta Catalytic Industrial Services	1 090	déc.
Suncor Energy	980	avril
TransAlta Utilities	620	déc.
Cargill	1 620	*
TELUS	620	*
Gouvernement de l'Alberta		
Administration provinciale	19 490	mars/août
Secteur de l'éducation	18 080	juin/déc.
Secteur de l'éducation	3 160	*
Secteur de la santé	27 280	mars/déc.
Administration municipale	2 700	déc.
Administration municipale	10 470	*
COLOMBIE-BRITANNIQUE		
B.C. Gas Utility	650	mars
B.C. Gas Utility	660	*
Secteur de la construction	1 200	avril
Canadian Fishing	1 700	avril
Coast Mountain Bus	3 100	mars
Cominco	2 050	mai/déc.
Okanagan Federated Shippers	1 000	août

Employeur et province	Nombre d'employés	Mois d'expiration
COLOMBIE-BRITANNIQUE (suite)		
Pacific Press	1 060	nov.
Secteur de la construction	13 000	*
Gouvernement de la Colombie-Britannique		
Administration provinciale	31 750	mars
Secteur de l'éducation	56 310	mars/déc.
Secteur de l'éducation	7 160	*
Secteur de la santé	86 660	mars
Secteur de la santé	3 270	*
Administration municipale	1 600	déc.
Administration municipale	2 720	*
MULTIPROVINCE		
Boilermaker Contractors	4 500	juin
Canadian Automatic Sprinkler	3 400	avril/sept.
Pipe Line Contractors	4 500	*
COMPÉTENCE FÉDÉRALE		
Newtel Communications, T.-N.	1 000	déc.
Vidéotron, Qc	1 700	déc.
MTS Communications et Manitoba Telecom, Man.	2 160	fév./déc.
Air Canada	4 550	oct.
Transport Canpar	1 600	oct.
Agence des douanes et du revenu Canada	5 920	juin
Agence des douanes et du revenu Canada	42 020	*
Postes Canada	13 360	mars/déc.
Société Radio-Canada	8 440	juin/déc.
Société Radio-Canada	1 170	*
Association canadienne des armateurs des Grands Lacs	600	mai
Expertech Bâtisseur de réseaux, Qc et Ont.	1 400	nov.
Banque Laurentienne du Canada et Trust La Laurentienne du Canada, Qc et Ont.	1 690	juin
NAV CANADA	3 040	mars/avril
NAV CANADA	1 900	*
Administration fédérale	2 140	juin-août
Administration fédérale	115 100	*
Société de développement du Cap-Breton, N.-É.	1 300	*
Québec-Téléphone	1 020	*
TELUS	16 080	*
British Columbia Terminal Terminal Operators	750	*
Council of Marine Carriers, C.-B.	1 150	*
Agence canadienne d'inspection des aliments	4 330	*
CN, CP et VIA RAIL	20 220	*

* Report de 2000

PRINCIPALES ENTENTES CONCLUES AU COURS DU QUATRIÈME TRIMESTRE DE 2000

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Industries primaires (1 convention)	**700**	**2,3**	**3,5**	**36**	
Hudson Bay Mining and Smelting Co. Limited, mineurs, Flin Flon, Man.	700	2.3*	3,5	36	2002-12-31
Industries manufacturières (6 conventions)	**6 890**	**1,4**	**2,1**	**34,7**	
Aventis Pasteur Limited, employés d'usine et préposés à l'entretien, Toronto, Ont.	580	3,0	3,0	36	2003-09-30
Canadian Forest Products Ltd., employés de moulin, Prince George, C.-B.	1 500	2,0	2,0	36	2003-06-30
Hub Meat Packers Ltd., employés de traitement, Moncton, N.-B.	760	0,0	0,0	24	2002-10-14
Maple Lodge Farms Ltd., employés de production, Norval, Ont.	1 100	2,5	2,4	36	2003-10-12
Société d'électrolyse et de chimie Alcan ltée, employés rémunérés à l'heure, Jonquière, Qc	2 450	0,8	2,5	36	2003-12-31
Société d'électrolyse et de chimie Alcan ltée, employés rémunérés à l'heure, Shawinigan, Qc	500	0,8	2,5	36	2003-12-31
Transports, communications et autres services publics (9 conventions)	**17 080**	**2,8**	**2,9**	**34**	
AT&T Canada Long Distance Services Company, téléphonistes, à l'échelle du Canada	1 000	2,3	2,5	36	2003-12-31
Air Canada, service à la clientèle, à l'échelle du réseau	4 710	2,5	2,5	24	2004-03-27
Chemins de fer nationaux du Canada, personnel des ponts et charpentes, à l'échelle du réseau	3 510	2,0	2,0	36	2003-12-31
Entourage Solutions Technologiques inc., employés des services techniques, à l'échelle de la province, Ont.	1 370	4,9	5,8	48	2004-09-30
Entourage Solutions Technologiques inc., employés des services techniques, à l'échelle de la province, Qc	1 110	4,9	5,8	48	2004-09-30
Gouvernement du Canada, techniciens en électronique, à l'échelle du Canada	1 100	2,3	2,0	24	2001-08-31
Manitoba Hydro-Electric Board, employés des services et préposés à l'entretien, à l'échelle de la province, Man.	2 300	2,7	3,0	36	2003-05-21
Ville d'Edmonton, chauffeurs d'autobus, Edmonton, Alb.	1 480	3,0	3,0	36	2002-12-28
Waterfront Foremen Employers Association, contremaîtres, Vancouver, C.-B.	500	2.3*	1,8	48	2002-12-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Commerce et finances (5 conventions)	**6 350**	**1,6**	**1,1**	**52,1**	
Sobey's Québec, commis de gros, Montréal-Nord, Qc	660	1,7	1,0	36	2003-07-04
Société des alcools de la Saskatchewan, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Sask.	700	2,0	2,0	36	2001-03-31
Société des alcools du Manitoba, employés des services administratifs, à l'échelle de la province, Man.	700	2,3	2,3	36	2003-03-31
Société des alcools du Québec, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	1 290	2,5	2,5	36	2002-12-31
Zehrs Markets, division de Zehrmart Limited, commis de détail, comté d'Essex, Ont.	3 000	1,0*	0,0	70	2006-07-01
Services socioculturels, commerciaux et personnels (27 conventions)	**51 580**	**3,6**	**4,3**	**29,9**	
Black Gold Regional Division No. 18, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Nisku, Alb.	500	3,4	3,4	12	2001-08-31
Board of School Trustees of the Edmonton Catholic Regional Division No. 40, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Edmonton, Alb.	1 830	3,4	3,4	12	2001-08-31
Conseil de la bibliothèque publique de Vancouver, bibliothécaires, Vancouver, C.-B.	1 070	2,3	2,0	36	2002-12-31
Conseil ontarien des affaires collégiales des collèges d'arts appliqués, personnel de soutien, à l'échelle de la province, Ont.	6 000	2,5	2,0	36	2003-08-31
District School Board of Niagara, enseignants à l'élémentaire, St. Catharines, Ont.	1 900	5,0	5,0	12	2001-08-31
District School Board of Niagara, enseignants au secondaire, St. Catharines, Ont.	1 020	5,0	5,0	12	2001-08-31
Division scolaire nº 70 de Parkland, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Stony Plain, Alb.	510	3,8	3,8	12	2001-08-31
Elk Island Public Schools Regional Division No. 14, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Elk Island, Alb.	920	3,4	3,4	12	2001-08-31
Gouvernement de la Saskatchewan, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, à l'échelle de la province, Sask.	12 150	3,6	4,5	32	2002-08-31
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, infirmiers(ières), à l'échelle de la province, N.-B.	5 300	3,8	9,5	42	2003-12-31
Institut de technologie du sud de l'Alberta, instructeurs/chargés de cours, Calgary, Alb.	720	3,9	3,8	36	2002-06-30
Kawartha Pine Ridge District School Board, commis et employés de bureau, Peterborough, Ont.	1 200	1,2	0,0	56	2002-08-31
Limestone District School Board, enseignants à l'élémentaire, Kingston, Ont.	780	3,5	3,5	12	2001-08-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Services socioculturels, commerciaux et personnels (suite)					
Limestone District School Board, enseignants au secondaire, Kingston, Ont.	600	3,6	3,6	12	2001-08-31
London District Catholic School Board, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, London, Ont.	1 300	2,0	2,0	24	2002-08-31
Manitoba Lotteries Corporation, employés des casinos, Winnipeg, Man.	1 650	5,1	5,9	42	2003-09-30
Ottawa-Carleton District School Board, enseignants suppléants, Nepean, Ont.	900	0,0	0,0	12	2001-08-31
Station Mont-Tremblant, Société en commandite, personnel hôtelier ou de restaurant, Mont-Tremblant, Qc	1 480	3,0	3,0	60	2005-10-31
Université Carleton, personnel de soutien, Ottawa, Ont.	580	2,7	3,0	24	2002-06-30
Université de l'Alberta, personnel des services administratifs et de soutien, Edmonton, Alb.	3 000	4,0	4,0	24	2002-03-31
Université de la Saskatchewan, professeurs, Saskatoon, Sask.	900	4.7*	4,1	36	2001-06-30
Université de Montréal, professeurs, Montréal, Qc	1 510	4,0	5,0	36	2003-05-31
Université McGill, commis et employés de bureau, Montréal, Qc	1 400	5,1	4,6	24	2002-11-30
Université Memorial de Terre-Neuve, employés des services administratifs, St. John's, T.-N.	750	2,1	3,0	23	2001-09-01
Université Memorial de Terre-Neuve, professeurs, St. John's, T.-N.	770	10,4	2,0	36	2002-08-31
Upper Grand District School Board, enseignants au secondaire, Guelph, Ont.	710	3,8	3,8	12	2001-08-31
Waterloo Region District School Board, enseignants à l'élémentaire, Kitchener, Ont.	2 130	5,0	5,0	12	2001-08-31
Administration publique (15 conventions)	**36 190**	**2,5**	**2,1**	**33**	
Agences des douanes et du revenu du Canada, vérificateurs, à l'échelle du Canada	5 920	2,5	2,5	12	2001-06-21
Communauté urbaine de Montréal, agents de police, Montréal, Qc	4 160	2,5	0,0	40	2002-04-30
Corporation de Delta, employés d'intérieur et d'extérieur, Delta, C.-B.	630	2,3	2,0	36	2002-12-31
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, commis et employés de bureau, à l'échelle du territoire, T.N.-O.	2 520	3,2	4,0	24	2002-03-31
Gouvernement du Canada, scientifiques et autres professionnels, à l'échelle du Canada	6 320	2,3	2,0	36	2002-09-22
Gouvernement du Québec, agents de police, à l'échelle de la province, Qc	3 800	2,2	1,5	48	2002-06-30
Niagara Regional Police Services Board, agents de police, région de Niagara, Ont.	600	3,4	3,3	36	2002-12-31
Regional Municipality of York Police Services Board, agents de police, Newmarket, Ont.	1 080	3,0	3,0	36	2002-12-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Administration publique (suite)					
Ville d'Edmonton, employés d'intérieur, Edmonton, Alb.	2 250	3,0	3,0	36	2002-12-28
Ville de Coquitlam, employés d'intérieur et d'extérieur, Coquitlam, C.-B.	770	2,3	2,0	36	2002-12-31
Ville de New Westminster, employés d'intérieur et d'extérieur, New Westminster, C.-B.	740	2,3	2,0	36	2002-12-31
Ville de Richmond, employés d'intérieur, Richmond, C.-B.	870	2,3	2,0	36	2002-12-31
Ville de Surrey, employés d'intérieur, Surrey, C.-B.	1 200	2,3	2,0	36	2002-12-31
Ville de Vancouver, employés d'extérieur, Vancouver, C.-B.	1 490	2,3	2,0	36	2002-12-31
Ville de Vancouver, employés d'intérieur, Vancouver, C.-B.	3 840	2,3	2,0	36	2002-12-31
Conventions avec clause d'IVC (4 conventions)	**5 100**	**1,9**	**1,4**	**57,2**	
Conventions sans clause d'IVC (59 conventions)	**113 690**	**3,0**	**3,2**	**31,8**	
Toutes les conventions (63 conventions)	**118 790**	**2,9**	**3,1**	**32,9**	

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Le Bulletin de la négociation collective, une publication mensuelle, comprend une liste à jour des sommaires des principales ententes mentionnées ci-dessus.

Vous pouvez vous procurer des copies de ces sommaires d'entente qui sont disponibles en français ou en anglais en visitant NÉGOTHÈQUE à < http://206.191.16.138/gol/ >.

Vous pouvez également en faire la demande en appelant la Direction de l'information sur les milieux de travail au 1-800-567-6866 ou le Service à la clientèle au (819) 997-3117 courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca ou site Internet : http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca

*INDEX DES TABLEAUX**

		Page
Tableau A-1	Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et de travailleurs visés, selon l'année et le trimestre	21
Tableau A-2	Rajustements salariaux des taux de base, selon la période d'entrée, quatrième trimestre de 2000	22
Tableau B-1	Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre	23
Tableau B-2	Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre	24
Tableau B-3	Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, selon la durée de la convention, avec ou sans clause d'IVC, quatrième trimestre de 2000	26
Tableau B-4	Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, quatrième trimestre de 2000	28
Tableau C-1	Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre	29
Tableau C-2	Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre	30
Tableau D	Grands règlements salariaux, selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre	32
Tableau E	Indicateurs économiques choisis, selon l'année et le trimestre	33
Notes techniques		34

* Les formules d'indemnité de vie chère (IVC) sont calculées à partir des données courantes sur l'indice des prix à la consommation (IPC) lorsqu'elles sont disponibles ou, d'un IPC projeté de 2,0 %. Consultez les notes techniques pour de plus amples détails sur le calcul des IVC ainsi que pour obtenir la définition des diverses ventilations utilisées dans les tableaux qui suivent.

Tableau A-1

Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et de travailleurs visés, selon l'année et le trimestre

	1998	1999	2000	2000			
				1	2	3	4
Toutes les industries							
Rajustements salariaux (en %)	1,7	2,2	2,5	2,4	2,5	2,3	2,9
Nombre de conventions	401	375	357	151	83	60	63
Nombre de travailleurs ('000)	918,6	820,7	1 039,2	542,6	240,8	137,0	118,8
Secteur privé							
Rajustements salariaux (en %)	1,8	2,6	2,3	2,8	2,3	1,9	2,2
Nombre de conventions	180	156	90	28	27	20	15
Nombre de travailleurs ('000)	272,4	312,4	159,0	42,6	32,7	59,9	23,9
Secteur public							
Rajustements salariaux (en %)	1,6	1,9	2,5	2,3	2,5	2,6	3,1
Nombre de conventions	221	219	267	123	56	40	48
Nombre de travailleurs ('000)	646,3	508,3	880,2	500,0	208,1	77,2	94,9
Compétence fédérale							
Rajustements salariaux (en %)	2,2	2,9	2,1	2,0	2,0	2,2	2,4
Nombre de conventions	16	10	18	6	7	2	3
Nombre de travailleurs ('000)	124,2	53,2	154,8	19,9	119,5	2,1	13,3
Sociétés de la couronne							
Rajustements salariaux (en %)	2,2	2,2	2,2	2,2	3,3	-	-
Nombre de conventions	7	6	3	2	1	-	-
Nombre de travailleurs ('000)	8,3	19,8	46,6	46,0	0,6	-	-
Administration provinciale							
Rajustements salariaux (en %)	1,7	1,6	2,6	2,6	2,6	2,3	2,9
Nombre de conventions	30	21	37	16	4	11	6
Nombre de travailleurs ('000)	112,2	73,9	114,0	68,4	4,1	30,7	10,7
Administration locale							
Rajustements salariaux (en %)	1,5	2,3	2,5	2,6	2,5	2,6	2,6
Nombre de conventions	32	34	32	4	10	6	12
Nombre de travailleurs ('000)	48,3	44,2	68,2	12,6	30,8	5,8	19,1
Éducation, santé et bien-être							
Rajustements salariaux (en %)	1,4	1,8	2,6	2,2	3,7	2,8	3,6
Nombre de conventions	134	136	166	92	32	17	25
Nombre de travailleurs ('000)	351,3	291,9	464,8	339,9	51,2	25,3	48,5
Services publics							
Rajustements salariaux (en %)	1,4	2,1	3,4	3,9	2,8	3,2	2,6
Nombre de conventions	2	12	11	3	2	4	2
Nombre de travailleurs ('000)	2,1	25,3	31,7	13,2	1,9	13,3	3,3

Tableau A-2

Rajustements salariaux des taux de base, selon la période d'entrée, quatrième trimestre de 2000

Secteur/ durée de la convention	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Rajust. 1re année	Rajust. 2e année	Rajust. 3e année	Rajust. 4e année	Rajustement annuel moyen	Durée moyenne de la conv.
		('000)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en mois)
Toutes les industries								
17 mois ou moins	12	17,7	3,4	-	-	-	3,4	12,0
18-29 mois	9	16,1	3,0	2,8	-	-	2,9	24,0
30-41 mois	33	65,5	2,6	2,8	2,6	2,3	2,7	35,5
42 mois ou plus	9	19,4	4,4	2,2	2,8	2,2	3,0	50,7
Toutes les conventions	63	118,8	3,1	2,7	2,6	2,2	2,9	32,9
Secteur privé								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	2	5,5	2,2	2,2	-	-	2,2	24,0
30-41 mois	8	11,0	2,3	1,5	1,6	-	1,8	36,0
42 mois ou plus	5	7,5	2,6	3,5	2,2	2,9	2,8	59,2
Toutes les conventions	15	23,9	2,4	2,3	1,8	2,9	2,2	40,5
Secteur public								
17 mois ou moins	12	17,7	3,4	-	-	-	3,4	12,0
18-29 mois	7	10,7	3,5	3,2	-	-	3,3	23,9
30-41 mois	25	54,5	2,7	3,0	2,8	2,3	2,9	35,4
42 mois ou plus	4	12,0	5,5	1,4	3,2	1,8	3,2	45,3
Toutes les conventions	48	94,9	3,3	2,8	2,8	1,9	3,1	31,0
Compétence fédérale								
17 mois ou moins	1	5,9	2,5	-	-	-	2,5	12,0
18-29 mois	1	1,1	2,0	2,5	-	-	2,3	24,0
30-41 mois	1	6,3	2,0	2,5	2,5	-	2,3	36,0
42 mois ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	3	13,3	2,2	2,5	2,5	-	2,4	24,4
Sociétés de la couronne								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
30-41 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
42 mois ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-	-	-
Administration provinciale								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	1	2,5	4,0	2,5	-	-	3,2	24,0
30-41 mois	3	2,7	2,3	2,3	2,3	-	2,3	36,0
42 mois ou plus	2	5,5	2,8	1,5	4,8	2,5	3,1	46,2
Toutes les conventions	6	10,7	3,0	2,0	4,0	2,5	2,9	38,4
Administration locale								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
30-41 mois	12	19,1	1,9	2,4	3,1	2,3	2,6	36,9
42 mois ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	12	19,1	1,9	2,4	3,1	2,3	2,6	36,9
Éducation, santé et bien-être								
17 mois ou moins	11	11,8	3,9	-	-	-	3,9	12,0
18-29 mois	5	7,0	3,6	3,5	-	-	3,5	23,9
30-41 mois	7	23,1	3,6	3,8	2,6	-	3,5	33,9
42 mois ou plus	2	6,5	7,8	1,2	1,9	1,2	3,3	44,6
Toutes les conventions	25	48,5	4,2	3,3	2,5	1,2	3,6	28,5
Services publics								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
30-41 mois	2	3,3	2,9	2,2	2,7	-	2,6	36,0
42 mois ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	2	3,3	2,9	2,2	2,7	-	2,6	36,0

Tableau B-1

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	1998	1999	2000	2000			
				1	2	3	4
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Toutes les industries							
Conventions sans clause d'IVC	1,6	2,0	2,5	2,4	2,5	2,4	3,0
Conventions avec clause d'IVC	2,7	3,3	2,2	2,2	2,4	1,8	1,9
Toutes les conventions	1,7	2,2	2,5	2,4	2,5	2,3	2,9
Industries primaires							
Conventions sans clause d'IVC	1,1	1,8	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	2,4	1,5	-	1,3	-	2,3
Toutes les conventions	1,1	2,2	1,5	-	1,3	-	2,3
Industries manufacturières							
Conventions sans clause d'IVC	0,9	1,9	2,2	2,6	2,5	2,0	1,4
Conventions avec clause d'IVC	2,9	4,0	2,9	2,4	3,2	3,4	-
Toutes les conventions	1,5	3,3	2,4	2,5	2,9	2,2	1,4
Construction							
Conventions sans clause d'IVC	2,4	2,0	3,8	3,9	-	2,7	-
Conventions avec clause d'IVC	2,8	-	2,5	-	-	2,5	-
Toutes les conventions	2,4	2,0	3,7	3,9	-	2,6	-
Transports, communications et autres services publics							
Conventions sans clause d'IVC	1,9	2,5	2,9	3,2	2,4	2,4	2,8
Conventions avec clause d'IVC	1,9	2,2	2,1	2,2	1,6	1,2	2,3
Toutes les conventions	1,9	2,4	2,5	2,6	2,3	2,1	2,8
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières							
Conventions sans clause d'IVC	1,5	1,8	1,8	2,0	1,6	1,7	2,2
Conventions avec clause d'IVC	2,6	0,6	1,1	-	2,7	1,0	1,0
Toutes les conventions	1,6	1,5	1,6	2,0	1,8	1,5	1,6
Services socioculturels, commerciaux et personnels							
Conventions sans clause d'IVC	1,4	1,8	2,6	2,2	3,6	2,9	3,6
Conventions avec clause d'IVC	0,9	-	3,2	-	-	2,8	4,7
Toutes les conventions	1,4	1,8	2,6	2,2	3,6	2,9	3,6
Administration publique							
Conventions sans clause d'IVC	1,8	2,2	2,3	2,5	2,1	2,6	2,5
Conventions avec clause d'IVC	-	2,3	2,1	-	2,1	-	-
Toutes les conventions	1,8	2,2	2,3	2,5	2,1	2,6	2,5

Tableau B-2

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	1998		1999		2000	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
		('000)		('000)		('000)
Toutes les industries						
Conventions sans clause d'IVC	364	885,0	329	713,1	326	940,8
Conventions avec clause d'IVC	37	33,6	46	107,6	31	98,5
Toutes les conventions	401	918,6	375	820,7	357	1 039,2
Industries primaires						
Conventions sans clause d'IVC	2	1,8	4	2,9	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	4	3,8	3	4,9
Toutes les conventions	2	1,8	8	6,7	3	4,9
Industries manufacturières						
Conventions sans clause d'IVC	47	60,7	44	31,7	32	45,3
Conventions avec clause d'IVC	26	24,4	30	72,3	16	21,2
Toutes les conventions	73	85,1	74	103,9	48	66,4
Construction						
Conventions sans clause d'IVC	45	93,8	21	97,8	6	8,1
Conventions avec clause d'IVC	3	2,2	-	-	1	0,5
Toutes les conventions	48	96,0	21	97,8	7	8,6
Transports, communications et autres services publics						
Conventions sans clause d'IVC	40	79,9	45	110,6	30	67,6
Conventions avec clause d'IVC	3	4,0	10	25,6	4	50,8
Toutes les conventions	43	83,9	55	136,2	34	118,4
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières						
Conventions sans clause d'IVC	17	25,5	12	13,2	13	42,5
Conventions avec clause d'IVC	2	1,3	1	5,2	3	11,7
Toutes les conventions	19	26,8	13	18,4	16	54,1
Services socioculturels, commerciaux et personnels						
Conventions sans clause d'IVC	151	375,6	156	313,2	177	485,0
Conventions avec clause d'IVC	3	1,7	-	-	3	4,2
Toutes les conventions	154	377,2	156	313,2	180	489,2
Administration publique						
Conventions sans clause d'IVC	62	247,8	47	143,8	68	292,3
Conventions avec clause d'IVC	-	-	1	0,7	1	5,3
Toutes les conventions	62	247,8	48	144,4	69	297,6

Tableau B-2 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	2000							
	1		2		3		4	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Toutes les industries								
Conventions sans clause d'IVC	144	488,7	71	220,1	52	118,3	59	113,7
Conventions avec clause d'IVC	7	53,9	12	20,7	8	18,8	4	5,1
Toutes les conventions	151	542,6	83	240,8	60	137,0	63	118,8
Industries primaires								
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	2	4,2	-	-	1	0,7
Toutes les conventions	-	-	2	4,2	-	-	1	0,7
Industries manufacturières								
Conventions sans clause d'IVC	11	10,9	10	6,8	5	20,7	6	6,9
Conventions avec clause d'IVC	6	8,9	7	9,3	3	3,0	-	-
Toutes les conventions	17	19,7	17	16,1	8	23,7	6	6,9
Construction								
Conventions sans clause d'IVC	5	7,3	-	-	1	0,8	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	1	0,5	-	-
Toutes les conventions	5	7,3	-	-	2	1,3	-	-
Transports, communications et autres services publics								
Conventions sans clause d'IVC	11	32,3	5	8,5	6	10,3	8	16,6
Conventions avec clause d'IVC	1	45,0	1	0,9	1	4,4	1	0,5
Toutes les conventions	12	77,3	6	9,4	7	14,7	9	17,1
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières								
Conventions sans clause d'IVC	2	9,2	3	4,7	4	25,2	4	3,4
Conventions avec clause d'IVC	-	-	1	1,1	1	7,6	1	3,0
Toutes les conventions	2	9,2	4	5,8	5	32,8	5	6,4
Services socioculturels, commerciaux et personnels								
Conventions sans clause d'IVC	94	341,9	36	54,6	21	37,8	26	50,7
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	2	3,3	1	0,9
Toutes les conventions	94	341,9	36	54,6	23	41,1	27	51,6
Administration publique								
Conventions sans clause d'IVC	21	87,2	17	145,5	15	23,4	15	36,2
Conventions avec clause d'IVC	-	-	1	5,3	-	-	-	-
Toutes les conventions	21	87,2	18	150,7	15	23,4	15	36,2

Tableau B-3

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, selon la durée de la convention, avec ou sans clause d'IVC, quatrième trimestre de 2000

	17 mois ou moins			18-29 mois		
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Rajustement annuel moyen	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Rajustement annuel moyen
		('000)	(en %)		('000)	(en %)
Toutes les industries						
Conventions sans clause d'IVC	12	17,7	3,4	9	16,1	2,9
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	12	17,7	3,4	9	16,1	2,9
Industries primaires						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Industries manufacturières						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	1	0,8	0,0
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	1	0,8	0,0
Construction						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Transports, communications et autres services publics						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	2	5,8	2,5
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	2	5,8	2,5
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Services socioculturels, commerciaux et personnels						
Conventions sans clause d'IVC	11	11,8	3,9	5	7,0	3,5
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	11	11,8	3,9	5	7,0	3,5
Administration publique						
Conventions sans clause d'IVC	1	5,9	2,5	1	2,5	3,2
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	1	5,9	2,5	1	2,5	3,2

Tableau B-3 (suite)

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, selon la durée de la convention, avec ou sans clause d'IVC, quatrième trimestre de 2000

	30-41 mois			42 mois ou plus		
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Rajustement annuel moyen (en %)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Rajustement annuel moyen (en %)
Toutes les industries						
Conventions sans clause d'IVC	31	63,9	2,7	7	15,9	3,5
Conventions avec clause d'IVC	2	1,6	3,6	2	3,5	1,2
Toutes les conventions	33	65,5	2,7	9	19,4	3,0
Industries primaires						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	1	0,7	2,3	-	-	-
Toutes les conventions	1	0,7	2,3	-	-	-
Industries manufacturières						
Conventions sans clause d'IVC	5	6,1	1,6	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	5	6,1	1,6	-	-	-
Construction						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Transports, communications et autres services publics						
Conventions sans clause d'IVC	4	8,3	2,4	2	2,5	4,9
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	1	0,5	2,3
Toutes les conventions	4	8,3	2,4	3	3,0	4,4
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières						
Conventions sans clause d'IVC	4	3,4	2,2	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	1	3,0	1,0
Toutes les conventions	4	3,4	2,2	1	3,0	1,0
Services socioculturels, commerciaux et personnels						
Conventions sans clause d'IVC	6	22,2	3,5	4	9,6	3,6
Conventions avec clause d'IVC	1	0,9	4,7	-	-	-
Toutes les conventions	7	23,1	3,5	4	9,6	3,6
Administration publique						
Conventions sans clause d'IVC	12	24,0	2,5	1	3,8	2,2
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	12	24,0	2,5	1	3,8	2,2

Tableau B-4

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, quatrième trimestre de 2000

	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Rajustement annuel moyen	Rajust 1re année	Durée moyenne de la conv
		('000)	(en %)	(en %)	(en mois)
Toutes les industries					
Conventions sans clause d'IVC	59	113,7	3,0	3,2	31,8
Conventions avec clause d'IVC	4	5,1	1,9	1,4	57,2
Toutes les conventions	63	118,8	2,9	3,1	32,9
Industries primaires					
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	1	0,7	2,3	3,5	36,0
Toutes les conventions	1	0,7	2,3	3,5	36,0
Industries manufacturières					
Conventions sans clause d'IVC	6	6,9	1,4	2,1	34,7
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	6	6,9	1,4	2,1	34,7
Construction					
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-
Transports, communications et autres services publics					
Conventions sans clause d'IVC	8	16,6	2,8	3,0	33,6
Conventions avec clause d'IVC	1	0,5	2,3	1,8	48,0
Toutes les conventions	9	17,1	2,8	2,9	34,0
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières					
Conventions sans clause d'IVC	4	3,4	2,2	2,1	36,0
Conventions avec clause d'IVC	1	3,0	1,0	0,0	70,0
Toutes les conventions	5	6,4	1,6	1,1	52,1
Services socioculturels, commerciaux et personnels					
Conventions sans clause d'IVC	26	50,7	3,6	4,3	29,8
Conventions avec clause d'IVC	1	0,9	4,7	4,1	36,0
Toutes les conventions	27	51,6	3,6	4,3	29,9
Administration publique					
Conventions sans clause d'IVC	15	36,2	2,5	2,1	33,0
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	15	36,2	2,5	2,1	33,0

Tableau C-1

Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1998	1999	2000	2000			
				1	2	3	4
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Tous les secteurs							
CANADA	1,7	2,2	2,5	2,4	2,5	2,3	2,9
Atlantique	2,1	2,0	2,6	2,1	2,5	2,5	3,9
Terre-Neuve	1,3	1,6	3,6	2,4	2,3	-	6,3
Île-du-Prince-Édouard	2,1	2,7	2,4	-	2,4	-	-
Nouvelle-Écosse	2,9	2,1	2,2	2,2	-	-	-
Nouveau-Brunswick	1,5	2,4	2,8	1,5	2,5	2,5	3,3
Québec	1,0	1,6	2,3	2,3	2,7	2,8	2,7
Ontario	1,6	2,1	2,4	2,5	2,3	2,2	2,9
Prairies	2,4	3,0	3,8	3,6	5,1	2,6	3,5
Manitoba	1,4	2,5	2,5	2,5	2,2	2,4	3,5
Saskatchewan	1,8	2,1	3,5	2,0	-	-	3,6
Alberta	3,0	4,0	4,5	3,8	5,9	3,0	3,5
Colombie-Britannique	0,8	0,8	1,7	0,6	0,7	1,9	2,3
Multiprovince	1,5	2,2	2,6	2,6	1,8	2,7	3,2
Fédérale	2,1	2,8	2,2	2,2	2,0	3,0	2,4
Secteur public							
CANADA	1,6	1,9	2,5	2,3	2,5	2,6	3,1
Atlantique	2,1	1,8	3,0	2,2	2,7	-	4,4
Terre-Neuve	1,3	1,3	5,3	-	2,3	-	6,3
Île-du-Prince-Édouard	2,1	2,9	2,4	-	2,4	-	-
Nouvelle-Écosse	3,0	2,3	2,2	2,2	-	-	-
Nouveau-Brunswick	1,5	3,1	3,5	1,5	3,0	-	3,8
Québec	1,2	1,7	2,3	2,3	2,3	2,2	2,9
Ontario	1,3	1,5	2,5	2,5	2,2	2,9	3,1
Prairies	2,2	2,9	3,8	3,6	5,1	2,6	3,5
Manitoba	1,2	2,5	2,5	2,0	2,2	2,4	3,5
Saskatchewan	1,8	2,3	3,5	2,0	-	-	3,6
Alberta	2,6	3,7	4,4	3,8	5,9	3,0	3,5
Colombie-Britannique	0,7	0,6	1,4	0,6	0,7	1,6	2,3
Multiprovince	1,0	1,9	2,9	2,6	-	-	3,2
Fédérale	2,2	2,7	2,2	2,1	2,1	3,4	2,4
Secteur privé							
CANADA	1,8	2,6	2,3	2,8	2,3	1,9	2,2
Atlantique	1,8	2,2	1,8	2,0	1,7	2,5	0,0
Terre-Neuve	1,9	2,3	2,4	2,4	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	2,3	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	1,8	1,9	1,7	1,7	-	-	-
Nouveau-Brunswick	1,6	2,3	1,4	1,5	1,7	2,5	0,0
Québec	1,0	1,6	2,9	3,0	3,3	3,8	2,2
Ontario	2,0	3,3	2,2	2,7	2,4	1,4	2,3
Prairies	3,2	3,8	3,8	3,8	-	-	-
Manitoba	1,6	2,9	3,0	3,0	-	-	-
Saskatchewan	1,1	0,8	-	-	-	-	-
Alberta	4,5	5,1	4,8	4,8	-	-	-
Colombie-Britannique	1,5	1,3	2,0	-	-	2,0	2,0
Multiprovince	1,7	2,8	2,1	-	1,8	2,7	-
Fédérale	1,7	2,8	2,2	4,4	1,6	2,6	2,3

Tableau C-2

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1998		1999		2000	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
		('000)		('000)		('000)
Tous les secteurs						
CANADA	401	918,6	375	820,7	357	1 039,2
Atlantique	42	93,4	22	20,0	18	28,4
Terre-Neuve	7	25,4	8	9,7	4	5,0
Île-du-Prince-Édouard	3	3,9	3	2,2	1	0,6
Nouvelle-Écosse	18	39,0	6	3,9	4	11,7
Nouveau-Brunswick	14	25,0	5	4,3	9	11,1
Québec	53	82,2	39	113,7	94	346,6
Ontario	141	268,1	172	314,6	113	248,6
Prairies	83	134,0	70	146,0	59	108,4
Manitoba	20	22,3	18	38,7	19	29,3
Saskatchewan	12	32,3	15	45,0	4	14,3
Alberta	51	79,4	37	62,4	36	64,8
Colombie-Britannique	35	151,8	25	71,9	32	63,9
Multiprovince	3	9,3	5	6,8	6	8,3
Fédérale	44	179,8	42	147,7	35	235,0
Secteur public						
CANADA	221	646,3	219	508,3	267	880,2
Atlantique	29	81,6	10	10,7	9	20,6
Terre-Neuve	6	22,9	4	6,6	3	2,0
Île-du-Prince-Édouard	3	3,9	2	1,5	1	0,6
Nouvelle-Écosse	11	33,6	3	2,1	2	10,6
Nouveau-Brunswick	9	21,1	1	0,6	3	7,3
Québec	14	23,6	12	25,8	76	323,7
Ontario	78	167,9	114	211,0	75	175,1
Prairies	62	106,5	50	124,0	57	106,4
Manitoba	11	11,7	13	34,2	18	28,2
Saskatchewan	10	30,5	11	40,6	4	14,3
Alberta	41	64,3	26	49,2	35	63,9
Colombie-Britannique	15	133,7	13	57,6	24	38,4
Multiprovince	1	2,3	2	4,6	3	5,5
Fédérale	22	130,7	18	74,7	23	210,5
Secteur privé						
CANADA	180	272,4	156	312,4	90	159,0
Atlantique	13	11,8	12	9,3	9	7,8
Terre-Neuve	1	2,5	4	3,1	1	3,0
Île-du-Prince-Édouard	-	-	1	0,7	-	-
Nouvelle-Écosse	7	5,4	3	1,8	2	1,1
Nouveau-Brunswick	5	3,9	4	3,7	6	3,7
Québec	39	58,6	27	87,9	18	22,8
Ontario	63	100,2	58	103,6	38	73,5
Prairies	21	27,5	20	22,1	2	2,1
Manitoba	9	10,5	5	4,6	1	1,1
Saskatchewan	2	1,8	4	4,4	-	-
Alberta	10	15,1	11	13,1	1	1,0
Colombie-Britannique	20	18,2	12	14,3	8	25,5
Multiprovince	2	7,0	3	2,2	3	2,8
Fédérale	22	49,1	24	73,0	12	24,5

Tableau C-2 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2000							
	1		2		3		4	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Tous les secteurs								
CANADA	151	542,6	83	240,8	60	137,0	63	118,8
Atlantique	9	17,1	4	3,3	1	0,5	4	7,6
Terre-Neuve	1	3,0	1	0,5	-	-	2	1,5
Île-du-Prince-Édouard	-	-	1	0,6	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	4	11,7	-	-	-	-	-	-
Nouveau-Brunswick	4	2,4	2	2,2	1	0,5	2	6,1
Québec	66	306,2	12	16,4	6	5,6	10	18,4
Ontario	40	114,6	36	55,1	20	54,0	17	24,9
Prairies	17	24,7	13	31,5	15	22,6	14	29,3
Manitoba	3	2,6	2	6,3	11	15,7	3	4,7
Saskatchewan	1	0,6	-	-	-	-	3	13,8
Alberta	13	21,5	11	25,2	4	7,0	8	11,2
Colombie-Britannique	8	10,3	4	5,2	11	36,3	9	12,1
Multiprovince	2	3,0	2	2,0	1	0,8	1	2,5
Fédérale	9	66,7	12	127,3	6	17,2	8	23,8
Secteur public								
CANADA	123	500,0	56	208,1	40	77,2	48	94,9
Atlantique	3	11,2	3	2,5	-	-	3	6,8
Terre-Neuve	-	-	1	0,5	-	-	2	1,5
Île-du-Prince-Édouard	-	-	1	0,6	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	2	10,6	-	-	-	-	-	-
Nouveau-Brunswick	1	0,6	1	1,4	-	-	1	5,3
Québec	61	297,7	6	10,3	4	3,6	5	12,2
Ontario	26	89,3	22	38,5	14	28,6	13	18,8
Prairies	15	22,6	13	31,5	15	22,6	14	29,6
Manitoba	2	1,5	2	6,3	11	15,7	3	4,7
Saskatchewan	1	0,6	-	-	-	-	3	13,8
Alberta	12	20,5	11	25,2	4	7,0	8	11,2
Colombie-Britannique	8	10,3	4	5,2	4	12,3	8	10,6
Multiprovince	2	3,0	-	-	-	-	1	2,5
Fédérale	8	65,9	8	120,1	3	10,1	4	14,3
Secteur privé								
CANADA	28	42,6	27	32,7	20	59,9	15	23,9
Atlantique	6	5,8	1	0,8	1	0,5	1	0,8
Terre-Neuve	1	3,0	-	-	-	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	2	1,1	-	-	-	-	-	-
Nouveau-Brunswick	3	1,7	1	0,8	1	0,5	1	0,8
Québec	5	8,5	6	6,1	2	2,0	5	6,2
Ontario	14	25,3	14	16,7	6	25,5	4	6,1
Prairies	2	2,1	-	-	-	-	-	-
Manitoba	1	1,1	-	-	-	-	-	-
Saskatchewan	-	-	-	-	-	-	-	-
Alberta	1	1,0	-	-	-	-	-	-
Colombie-Britannique	-	-	-	-	7	24,0	1	1,5
Multiprovince	-	-	2	2,0	1	0,8	-	-
Fédérale	1	0,8	4	7,2	3	7,1	4	9,4

Tableau D

Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre

	Secteur public				Secteur privé				Tous les secteurs			
	conv	dur	trav	rajust	conv	dur	trav	rajust	conv	dur	trav	rajust
		(en mois)	('000)	(en %)		(en mois)	('000)	(en %)		(en mois)	('000)	(en %)
Année												
1980	325	26,0	919,4	10,9	233	27,5	298,8	11,7	558	26,3	1 218,2	11,1
1981	290	18,9	577,6	13,1	210	27,3	323,4	12,6	500	21,9	901,0	13,0
1982	319	14,6	865,1	10,4	189	25,2	282,2	9,5	508	17,2	1 147,3	10,2
1983	458	19,6	1 241,6	4,6	200	25,0	302,8	5,5	658	20,6	1 544,3	4,8
1984	277	17,0	637,4	3,9	282	26,1	518,8	3,2	559	21,1	1 156,2	3,6
1985	316	21,7	566,8	3,8	200	30,1	271,8	3,3	516	24,5	838,6	3,7
1986	322	25,4	711,2	3,6	231	26,0	410,2	3,0	553	25,6	1 121,5	3,4
1987	270	29,4	824,3	4,1	208	31,4	287,0	3,8	478	29,9	1 111,3	4,0
1988	301	24,0	698,6	4,0	241	27,2	484,1	5,0	542	25,3	1 182,7	4,4
1989	295	30,0	737,6	5,2	158	28,5	264,2	5,2	453	29,6	1 001,8	5,2
1990	283	27,4	677,8	5,6	224	29,7	468,5	5,7	507	28,4	1 146,4	5,6
1991	365	16,0	1 121,7	3,4	182	29,2	224,0	4,4	547	18,2	1 345,6	3,6
1992	302	21,7	977,3	2,0	194	32,2	329,5	2,5	496	24,3	1 306,8	2,1
1993	347	23,4	1 012,0	0,6	171	25,2	400,5	0,8	518	23,9	1 412,5	0,7
1994	299	26,5	719,8	0,0	135	34,5	222,8	1,2	434	28,4	942,6	0,3
1995	216	31,5	630,9	0,6	186	35,8	277,9	1,4	402	32,8	908,8	0,9
1996	213	31,6	565,9	0,5	165	34,8	244,5	1,8	378	32,6	810,5	0,9
1997	221	30,3	371,0	1,1	158	38,1	322,8	1,8	379	34,0	693,9	1,5
1998	221	31,1	646,3	1,6	180	34,3	272,4	1,8	401	32,0	918,6	1,7
1999	219	35,1	508,3	1,9	156	38,5	312,4	2,6	375	36,4	820,7	2,2
2000	267	34,0	880,2	2,5	90	42,9	159,0	2,3	357	35,3	1 039,2	2,5
Trimestre												
1997 I	53	29,7	89,1	1,0	30	35,8	40,4	2,2	83	31,6	129,5	1,3
II	72	26,1	98,8	0,8	60	34,5	147,2	1,9	132	31,1	246,1	1,5
III	34	31,0	44,6	0,8	38	38,7	88,8	1,6	72	36,1	133,3	1,3
IV	62	33,6	138,6	1,6	30	50,6	46,4	1,8	92	37,8	185,0	1,7
1998 I	45	36,4	97,0	2,1	23	33,6	38,3	2,3	68	35,6	135,3	2,1
II	56	32,0	157,5	1,7	71	27,9	111,3	1,6	127	30,3	268,7	1,7
III	52	33,2	186,5	1,2	53	40,9	85,1	1,8	105	35,6	271,6	1,4
IV	68	25,9	205,3	1,7	33	38,9	37,7	2,0	101	27,9	243,0	1,7
1999 I	78	32,5	192,2	1,3	30	38,2	55,5	2,2	108	33,8	247,7	1,5
II	71	37,5	205,4	2,4	54	41,0	63,5	2,4	125	38,3	268,9	2,4
III	34	37,1	51,0	2,3	41	37,5	126,5	2,4	75	37,4	177,5	2,3
IV	36	33,3	59,8	2,1	31	38,3	66,9	3,6	67	36,0	126,7	2,9
2000 I	123	39,9	500,0	2,3	28	33,0	42,6	2,8	151	39,4	542,6	2,4
II	56	21,2	208,1	2,5	27	40,7	32,7	2,3	83	23,8	240,8	2,5
III	40	33,6	77,2	2,6	20	52,0	59,9	1,9	60	41,6	137,0	2,3
IV	48	31,0	94,9	3,1	15	40,5	23,9	2,2	63	32,9	118,8	2,9

conv. - Nombre de conventions
dur. - Durée moyenne de la convention
rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)
trav. - Nombre de travailleurs

Tableau E

Indicateurs économiques choisis, selon l'année et le trimestre

	1998	1999	2000	2000			
				1	2	3	4
Règlements salariaux (%)	1,7	2,2	2,5	2,4	2,5	2,3	2,9
Secteur public (%)	1,6	1,9	2,5	2,3	2,5	2,6	3,1
Secteur privé (%)	1,8	2,6	2,3	2,8	2,3	1,9	2,2
Convention en vigueur (%)	1,7	1,9	2,2	2,0	2,2	2,3	2,2
Secteur public (%)	1,4	1,7	2,0	1,9	2,1	2,1	2,1
Secteur privé (%)	2,3	2,2	2,4	2,2	2,5	2,5	2,4
Indice des prix à la consommation							
Taux de variation[1]	0,9	1,7	2,7	2,7	2,4	2,7	3,1
PIB[2] au coût des facteurs[3]							
Taux de variation[1]	3,1	4,3	4,5	5,2	4,9	4,1	3,8
Taux de productivité du travail (%)	0,7	1,5	1,2	1,9	1,3	1,3	0,4
Coût unitaire de la main-d'oeuvre (%)	1,4	0,5	2,4	1,7	2,5	2,4	2,7
Taux de chômage[3] (%)	8,3	7,6	6,8	6,8	6,7	6,9	6,9
Emploi (en milliers)[3]	14 140	14 531	14 910	14 826	14 881	14 918	15 028
Taux de variation[1]	2,7	2,8	2,6	3,1	2,8	2,3	2,3
Gains hebdomadaires moyens[3]	606,31 $	610,40 $	626,23 $	621,57 $	624,74 $	628,76 $	628,76 $
Taux de variation[1]	1,3	0,7	2,6	2,6	2,6	2,8	2,2
Gains horaires	15,12 $	15,33 $	15,67 $	15,79 $	15,73 $	15,67 $	15,59 $
Taux de variation[1]	1,7	1,4	2,2	2,6	2,9	3,1	0,8

[1] Taux de variation par rapport à la même période l'année précédente.

[2] PIB : produit intérieur brut au coût des facteurs (1992).

[3] Données désaisonnalisées.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail et Statistique Canada

NOTES TECHNIQUES

Les renseignements contenus dans le présent rapport sont extraits des conventions collectives au Canada visant 500 travailleurs ou plus, dans l'ensemble des industries. Quelques conventions ont été exclues, soit celles où les travailleurs sont rémunérés à la pièce ou selon le nombre de kilomètres parcourus.

L'industrie de la construction est exclue avant 1983.

Le taux de base

Le taux de base est celui qui s'applique à la classe d'emploi des ouvriers représentatifs la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation. En général, le taux de base est le taux de salaire d'une classe d'emploi composée de manoeuvres et de travailleurs spécialisés. Tel n'est cependant pas le cas pour les conventions qui ne s'appliquent qu'aux travailleurs qualifiés et aux professionnels.

Puisque seul le taux de base d'une convention est utilisé, les données sur les variations en pourcentage qui en résultent ne reflètent pas nécessairement les variations moyennes des salaires de tous les travailleurs du groupe de négociation. Ainsi, lorsqu'une augmentation générale est négociée pour toutes les catégories, en cents l'heure (ou autrement en argent), les calculs à partir du taux de base donnent des résultats plus élevés que les calculs à partir de tout autre taux plus élevé, y compris le taux moyen. Dans le cas des négociations concernant différentes catégories, où les augmentations en pourcentage ou en argent varient, le calcul à partir du taux de base peut donner des résultats qui soient supérieurs ou inférieurs à ceux du calcul à partir du taux moyen. Lorsqu'une augmentation générale est négociée en pourcentage pour toutes les catégories, le calcul à partir du taux de base donne des résultats analogues à ceux du calcul à partir de tout autre taux, y compris le taux moyen. Il y aurait lieu de noter qu'on ne dispose pas de renseignements sur les taux moyens de tous les travailleurs d'un groupe de négociation.

Augmentation effective des salaires

L'augmentation effective des salaires se définit comme l'augmentation des taux de rémunération comprenant les paiements prévus en vertu des clauses d'indemnité de vie chère (IVC). On prévoit les versements à effectuer en vertu de ces clauses en chiffrant les caractéristiques des clauses d'IVC de chaque convention et en utilisant les augmentations effectives de l'indice des prix à la consommation (IPC) qui sont disponibles et un taux d'inflation projeté pour la période restante de chaque convention collective. Dans les trimestres suivants, ces prévisions seront réévaluées à l'aide de nouvelles valeurs d'IPC, à mesure que celles-ci deviendront disponibles.

Dans le présent rapport, quand les données effectives du taux d'inflation n'étaient pas disponibles, nous avons simulé un taux d'inflation de 2,0 %. Ce chiffre se fonde sur la moyenne des prévisions de taux d'inflation produits par des agences de recherche et des institutions financières. Le sommaire des taux d'inflation prévus par ces institutions ne constitue en aucune façon une prévision officielle de Développement des ressources humaines Canada. Lorsque d'autres taux d'inflation sont utilisés, les taux d'augmentation de salaire pour les nouveaux règlements peuvent changer. Le taux d'inflation prévu sera révisé périodiquement afin de refléter les conditions économiques courantes.

En faisant intervenir des prévisions raisonnables des versements futurs effectués en vertu des clauses d'IVC, la notion d'augmentation salariale effective facilite une comparaison exacte des conventions avec ou sans clause d'IVC et permet, toutes les conventions étant confondues, d'obtenir une meilleure mesure des règlements salariaux.

Secteurs public et privé

La principale unité d'observation est l'unité de négociation collective; toutefois, la désignation aux fins de l'inclusion dans le secteur public se fonde sur les caractéristiques de l'employeur avec lequel une unité négocie. La mention de ces caractéristiques rend les lignes directrices conformes aux expressions « unités institutionnelles » ou « entités » utilisées par Statistique Canada.

Même si les critères s'appliquent uniquement à la classification du secteur public, *le secteur privé est défini par défaut*.

Les unités de négociation du secteur public négocient les salaires ou les autres conditions de travail avec un employeur qui fait partie d'une administration publique ou d'une entreprise publique ou qui est un agent de celles-ci. Ce qui distingue ces deux groupes, c'est que l'un a des activités « non commerciales » (administration publique) tandis que l'autre a des activités « commerciales » (entreprise publique).

Administration publique (non commerciale)

L'administration publique englobe toutes les entités non commerciales contrôlées par les gouvernements et financées principalement au moyen des impôts ou d'autres fonds publics. Ces entités fournissent des biens et (ou) services gratuitement ou à des prix indépendants du marché, puisqu'elles ne visent pas à faire des profits.

Les sous-secteurs de l'administration publique sont indiqués ci-après :

(1) administration fédérale

Dans l'administration fédérale, la négociation collective est régie par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (parties 1 et 2) et par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

(2) administrations provinciales et territoriales

a) services administratifs;

b) organismes ou institutions dans le domaine des soins de santé, de l'enseignement ou des services sociaux :
   (i) hôpitaux publics,
   (ii) établissements provinciaux de soins pour bénéficiaires internes,
   (iii) universités,
   (iv) collèges, institutions professionnelles,
   (v) entreprises commerciales de services sociaux,
   (vi) établissements provinciaux d'enseignement élémentaire et secondaire.

(3) services des administrations locales

a) organismes des administrations locales comme les municipalités, les conseils, les commissions;

b) conseils scolaires;

c) services sociaux : établissements au niveau local dont l'activité principale consiste à offrir uniquement des soins domestiques, par exemple les foyers pour personnes âgées, aveugles ou séniles, les pensions pour les personnes âgées, les garderies, les refuges.

Entreprise publique (commerciale)

Les activités commerciales du secteur public se divisent en trois grands sous-groupes, selon le degré de contrôle exercé par l'administration publique :

(1) contrôle direct

L'entreprise est contrôlée directement par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique détient directement plus de 50 % des participations avec droit de vote;

(b) l'administration publique a une option irrévocable ou le droit d'acquérir des actions, ou bien elle a une dette convertible ou un droit sur l'actif qu'elle peut réaliser à sa discrétion.

(2) contrôle effectif

Une entreprise est contrôlée de fait par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique a un droit de vote important, où « important » signifie :
   (i) sa part est le bloc de participation avec droit de vote le plus considérable; et
   (ii) sa part représente plus de 33,3 % de la participation avec droit de vote; et
   (iii) le bloc est plus grand que le pourcentage combiné de deux autres blocs les plus importants;

(b) l'entreprise déclare qu'elle est de fait contrôlée par une administration publique;

(c) il existe une méthode ou une variété de méthodes (par exemple droit de vote important, ententes techniques, gestion des approvisionnements ou contrat d'approvisionnement, contrats de gestion, coordination des conseils d'administration, etc.).

(3) contrôle indirect

Une entreprise commerciale est sous le contrôle indirect d'une administration publique si cette administration exerce un contrôle direct ou effectif sur une entreprise publique qui elle-même exerce un contrôle direct ou effectif sur cette entreprise commerciale.

SECTION 2

PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES QUI VIENNENT À EXPIRATION ET RÉOUVERTURES DE NÉGOCIATION EN JANVIER, FÉVRIER ET MARS 2001

NOTA: Les réouvertures mentionnées peuvent être négociées pour de nouvelles clauses salariales[1] ou autres[2].

Le Calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et des réouvertures de négociation pour l'année 20001 sera bientôt disponible sur le site Web : http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/expreo.cfm

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
	JANVIER 2001		
QUÉBEC			
Fruit of the Loom Canada inc., Trois-Rivières	Synd. canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC) (employés de produc[illegible]	580	ère
JM Asbestos inc Asbe[illegible]			
1 Soci[illegible] chim[illegible] Sha			re
1 Soc chin Jonc régie Bea. Shi[illegible]			re
1 Uni[illegible] She	[illegible] [illegible]s/chargés de cours)		Services
ONT			
Bayer Inc., Sarnia	Synd. canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	900	Manufacturière

ATTENTION!

Le rapport trimestriel des principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation ne seront plus publiés.

Le Calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration ainsi que celui des réouvertures de négociation pour l'année 2001 sont disponibles sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/expreo.cfm

Vous pouvez également vous procurer ces rapports auprès de la Direction de l'information sur les milieux de travail au :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

*DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES**

La conciliation travail et famille : une comparaison internationale

Nicole Boudreault, Tania Plante
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Introduction

Au cours des dernières années, la question de la conciliation travail et famille a suscité l'intérêt au niveau international. C'est surtout dans les années 90 que le développement des mesures à l'égard de la conciliation travail et famille est devenu important. Toutefois, le développement et l'intégration de mesures concrètes doit d'abord passer par un changement profond de la culture du pays. D'ailleurs, dans la majorité des pays, c'est à ce niveau que l'évolution est plus lente puisque c'est un changement important des valeurs qui sont profondément ancrées. Dans certains pays, il est même difficile de faire reconnaître que la conciliation travail et famille est maintenant devenue un enjeu actuel et important.

Dans ce dernier article, d'une série de quatre, nous résumons brièvement les trois articles précédents qui portaient sur les différentes dispositions ayant trait à la conciliation travail et famille que l'on retrouvaient dans les grandes conventions collectives au Canada. Par la suite, nous nous attardons davantage sur la situation internationale plus particulièrement sur les pays de l'Union Européenne, tout en élaborant davantage sur l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni.

Dans notre série d'articles précédemment publiés[1] nous avons dressé un portrait des dispositions favorisant la conciliation travail et famille retrouvées dans les grandes conventions collectives au Canada. Dans le premier article, nous avons élaboré sur l'évolution statistique des dispositions relatives au partage d'emploi, aux horaires flexibles ainsi qu'aux heures supplémentaires, plus spécifiquement au droit de refus ainsi qu'aux congés compensatoires. Le deuxième article offrait un aperçu de l'incidence des dispositions de congés de maternité, d'adoption et parental prolongé en vigueur en janvier 1998. Finalement, le dernier article examinait l'incidence de la disposition de service de garderie en vigueur en juin 1988 et en janvier 1998.

En résumé, en janvier 1998, au niveau des dispositions relatives à l'organisation du temps de travail, nous avons constaté que la majorité des travailleurs n'avait pas accès à ce type de disposition. Quant aux dispositions de congés de maternité, d'adoption et parental prolongé, de façon générale, nous avons noté que l'ensemble des conventions collectives reflète la législation en matière de normes d'emploi au Canada. Cependant, il est à noter qu'une proportion intéressante de travailleurs bénéficiait d'un supplément payé par l'employeur afin de compléter les prestations d'assurance-emploi. En effet, les travailleuses disposaient, lors de leur congé de maternité, de 60 à 100 % de leur salaire hebdomadaire et ce, pour une période variant entre 2 à 39 semaines. La plus grande proportion de travailleuses (14,4 %) en 1998 avait droit à 20 semaines avec un complément d'assurance-emploi représentant 93 % du revenu hebdomadaire. Cependant, 47,7 % des travailleuses n'étaient pas couvertes par ce type de disposition durant leur congé de maternité. Enfin, en janvier 1998, très peu de conventions collectives contenaient des dispositions relatives au service de garderie.

---

* Les principales conventions collectives sont celles visant 500 travailleurs ou plus.

[1] Gazette du travail, Printemps 2000, Vol. 3, N° 1; Automne 2000, Vol. 3, N° 3; Hiver 2000, Vol. 3, N° 4

En ce qui à trait à la législation minimale de base, présentement au Canada, la travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité non payé de 18 semaines en Alberta, au Québec et en Saskatchewan et à 17 semaines dans les autres sphères de compétence canadiennes. En plus du congé de maternité, toutes les sphères de compétence, sauf l'Alberta, prévoient un congé parental sans solde. Ce congé varie de 12 semaines (Saskatchewan, Territoires du Nord-ouest, Nunavut et le Yukon) à 52 semaines[2] au Québec et en Nouvelle-Écosse.

Tout comme au Canada, c'est avec l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail que le besoin d'adapter les politiques sociales s'est fait pressentir dans les pays examinés. Les politiciens et parfois les organisations n'ont eu d'autres choix que d'adapter la législation aux nouvelles réalités du marché du travail (1999)[3] ou du moins, en prendre conscience. D'ailleurs, au Canada, le gouvernement fédéral a presque doublé la durée du congé de maternité. Plusieurs recherches sont d'ailleurs effectuées dans le but d'améliorer la conciliation travail et famille. Au Canada tout comme dans les pays de l'Union Européenne, les mesures pour harmoniser le travail et la famille sont généralement instituées par le gouvernement via la législation ou par les organisations.

Bref aperçu de la situation dans les pays de l'Union Européenne[4]

Dans les 15 pays de l'Union Européenne, le congé de maternité varie de 14 semaines (Allemagne, Portugal et Suède) à 22 semaines en Italie et 18 semaines au Royaume-Uni, en Irlande et au Denmark. De façon générale, les pères sont exclus du congé de maternité sauf en Espagne et au Portugal où il est possible pour eux de prendre un certain nombre de semaines du congé de maternité. Par exemple, en Espagne, le père peut prendre les quatre dernières semaines du congé de maternité. Il existe également une disposition similaire au Portugal. Dans d'autres pays, comme la Suède, il existe le congé parental et c'est à ce niveau que les pères peuvent prendre des semaines pour prendre soin de l'enfant.

Parmi les 15 pays membres de l'Union Européenne, sept (Autriche, France, Allemagne, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas et le Portugal) payent le plein salaire pendant la durée du congé de maternité. Tandis qu'en Espagne et en Suède, les femmes reçoivent 80 %[5] de leur salaire.

À la fin de l'année 1997, 11 pays de l'Union Européenne offraient le congé parental. Il est intéressant de noter que dans certains pays, il est possible d'alterner le congé entre la mère et le père. Par exemple, en Allemagne et en Pologne, il est possible d'alterner trois fois pendant la durée du congé alors qu'en Suède, il est possible d'alterner trois fois par année. En Grèce, en Irlande, au Luxembourg et au Royaume-Uni il existe plusieurs conditions afin de pouvoir bénéficier du congé parental. Par exemple, au Luxembourg, seulement le père et la mère travaillant dans le secteur public et étant couverts par une convention collective peuvent se prévaloir du congé parental. Même si dans certains pays il existe des incitatifs à prendre le congé parental, la prise de ce congé dépend fortement du montant offert pendant la période dudit congé. Par exemple, en Espagne, en Grèce et au Portugal, le congé parental est sans solde. Par conséquent, il est plus difficile de se prévaloir de ce congé malgré sa disponibilité. Par ailleurs, c'est également en 1997 que certains pays de l'Union Européenne ont permis le travail à temps partiel suite à un congé de maternité.

En somme, l'Union Européenne émet des directives et les pays les adoptent selon le gouvernement en place. En ce qui a trait au congé de maternité, la

---

[2] Un total de 52 semaines, incluant le congé de maternité.

[3] M. Lohkamp-Himminghofen et C. Dienel (1999), *Reconciliation Policies from a Comparative Perspective* dans L. Hantrais, « Gendered Policies in Europe, Reconciling Employment and Family Life », St. Martin Press, Inc., 228 pages.

[4] *Ibid.*; la section suivante est principalement basée sur ce chapitre de livre.

[5] E. Nasman (1999), *Work-Family Arrangements in Sweden : Family Strategies* dans L. Den Bulk, A. Van Doorne-Huiskes et J. Schippers, « Work-Family Arrangements in Europe ».

majorité des pays se sont conformés aux directives. Par contre, en ce qui concerne le congé parental, ce n'est pas tous les pays qui ont pris en considération les directives. Ce type de congé est très variable selon le pays. En effet, le congé parental et la façon dont le père est intégré réflète un peu la conception du rôle d'un père. C'est d'ailleurs à ce niveau que l'évolution est plus lente, puisqu'il s'agit de changer des traits culturels profondément ancrés dans la société. Par exemple dans les pays où la domination mâle demeure importante, tels que l'Italie, l'Espagne, le Royaume-Uni, les politiques à l'égard de la conciliation travail et famille sont plus lentes à être développées et surtout à être intégrées dans les milieux de travail.

Dans la section précédente nous avons traité brièvement des congés de maternité et parentaux dans les pays de l'Union Européenne. Dans la section suivante, nous traitons plus spécifiquement des politiques familiales de l'Espagne, la Suède et du Royaume-Uni.

L'Espagne[6]

Actuellement, le débat en Espagne se tient surtout au niveau économique. Le taux de chômage, la flexibilité opérationnelle pour les employeurs, les compétences et les qualifications professionnelles occupent une place importante sur la scène politique. Par conséquent, les politiques sociales ne sont pas au coeur des débats actuels. L'intérêt pour la flexibilité dans les conditions de travail peuvent avantager les travailleurs, et la qualité de l'environnement de travail n'est pas très grand. D'ailleurs, il est intéressant de noter que le terme travail-famille n'est pas courant en Espagne, on fait surtout mention de « mesures positives ».

En Espagne, le congé de maternité débute habituellement à la naissance de l'enfant ou un peu avant, comme c'est d'ailleurs le cas au Canada. La durée du congé de maternité est de 16 semaines et ces dernières sont payées. Il est obligatoire de prendre au moins six semaines après la naissance de l'enfant. Les 10 autres semaines peuvent être prises avant ou après. Par ailleurs, un maximum de quatre semaines peut être transféré au père. D'ailleurs, suite à la naissance de l'enfant le père a droit à deux jours payés. Un des parents peut prendre jusqu'à trois ans sans solde et le poste est garanti pendant un an.

Il semble qu'il y ait un manque à gagner dans les conventions collectives à l'égard de la protection des femmes. Par exemple, les conditions de travail pendant la grossesse, le congé de maternité et les congés pour prendre soin d'un enfant malade ne sont pas des sujets très développés dans les conventions collectives. Cette lacune pourrait s'expliquer par l'absence des femmes à la table de négociation. Par conséquent, les intérêts des travailleurs ayant des familles sont mal représentés. De plus, ces derniers s'impliquent très peu dans ce genre d'activité.

La culture espagnole est dominée principalement par les hommes. La conciliation travail et famille est considérée comme une affaire de femme et comme un bénéfice social plutôt qu'un droit social et ce, pour les deux parents. Par ailleurs, les organisations privées tentent de restreindre et de limiter les bénéfices liés à la famille, tels que les congés de maternité, etc. En effet, ces bénéfices sont perçus comme des problèmes et des coûts supplémentaires pour l'entreprise. D'ailleurs, la flexibilité est souvent informelle et elle est proposée sur une base individuelle et donc, de façon arbitraire. Ce qui est plutôt différent de ce que l'on retrouve au Canada.

En somme, il devient nécessaire pour les femmes d'acquérir une indépendance financière et de prendre leur place au niveau politique. Dans une société où l'homme est considéré comme le principal gagne-pain de la famille, la façon dont s'arrangent les femmes dépend principalement de la situation et du réseau familial.

[6] La section sur l'Espagne est principalement basée sur : A. Escobedo (1999), *Work-Family Arrangements in Spain : Family Adjustments to Labour Market Imbalances* dans L. Den Bulk, A. Van Doorne-Huiskes et J. Schippers, « Work-Family Arrangements in Europe ».

La Suède[7]

La Suède a beaucoup retenu l'attention au cours des dernières années dû principalement à la générosité des politiques sociales. En effet, la Suède est reconnue pour avoir des politiques publiques aidant les femmes à combiner le travail et la famille, à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi qu'à privilégier le développement des enfants. Par ailleurs, la conciliation travail et famille est traitée de façon publique plutôt que privée, ce qui diffère fortement des politiques espagnoles et qui se rapproche un peu plus de la façon dont ces politiques sont traitées au Canada, bien que les conventions collectives viennent parfois suppléer les normes minimales.

Comparativement aux autres pays de l'Union Européenne, la Suède se distingue par son vaste champ d'application de ses politiques liées à la conciliation travail et famille ainsi qu'à ses généreux et nombreux bénéfices[8].

En Suède, on retrouve le congé de maternité, le congé parental et les indemnisations du congé parental. Selon la nature de son travail, une femme enceinte peut recevoir des indemnités de 80 % de son salaire et ce, pour une durée de 50 jours, mais pas plus tôt que 60 jours avant la date prévue d'accouchement. Donc, une femme enceinte pourrait quitter le travail presque deux mois avant sa date d'accouchement si elle ne peut exécuter son travail sans mettre en danger sa santé ou celle de l'enfant à venir. Il est possible de comparer cette mesure à la possibilité du retrait préventif du Québec. Ce dernier est toutefois plus avantageux en terme de temps.

Les pères ont droit à 10 jours payés à 80 % lors de la naissance d'un enfant, ils peuvent prendre ces journées en même temps que la mère, mais ces journées doivent être prises dans les 60 jours suivant la naissance de l'enfant.

Le congé parental est d'une durée totale de 450 jours dont 420 peuvent être transférés d'un parent à l'autre. Ces 450 jours peuvent être pris à n'importe quelle période durant les huit premières années de l'enfant. Parmi ces 450 jours, 360 jours sont payés à 80 % du salaire et les 90 autres jours sont payés selon un taux fixe. Le « *Childcare Leave Act* » donne également droit à une année et demie sans solde. Par conséquent, il y a un total de 990 jours que les parents peuvent se partager lors de la naissance d'un enfant. Au Canada, certaines conventions collectives offrent des dispositions semblables, pour prendre soin d'un enfant ou d'un parent. Toutefois, ce type de congé est sans solde, comme en Suède. Par ailleurs, en Suède, lors du retour au travail, il existe un bénéfice avantageux pour les parents. En effet, ces derniers disposent de 60 jours par année par enfant en cas de maladie, rendez-vous chez le médecin, etc. C'est un bénéfice plutôt rare, assez intéressant et généreux.

Par ailleurs, peu importe la durée de leur emploi, tous les employés ont droit à 60 jours par année payés à 80 % du salaire pour prendre soin d'une personne malade (peu importe que ce soit un enfant ou une personne âgée) et peu importe si cette personne a un lien de parenté ou non.

Il existe également diverses options facilitant le retour au travail et l'harmonisation travail et famille comme le travail à temps partiel, les heures de travail flexibles, etc.

La culture des milieux de travail est toutefois demeurée plus traditionnelle que les politiques publiques. En effet, l'homme est encore perçu comme le principal gagne-pain de la famille et considéré comme celui qui dans l'organisation sera le moins souvent absent et acceptera de nouveaux défis et de plus longues heures de travail. Tandis que la femme est encore perçue comme celle devant s'absenter plus souvent pour les enfants. Par conséquent, les milieux de travail dominés par les femmes sont plus orientés vers la conciliation travail et famille contrairement aux organisations dominées par les hommes. Par ailleurs, certaines organisations demeurent ouvertes aux demandes parentales alors que d'autres restent neutres et suivent les droits collectifs et publics. Il est toutefois à noter que certaines organisations dépassent les lois

---

[7] La section de la Suède est principalement basée sur E. Nasman (1999), *Work-Family Arrangements in Sweden : Family Strategies*, dans L. Den Bulk, A. Van Doorne-Huiskes et J. Schippers, « Work-Family Arrangements in Europe ».

[8] C. Bergqvist et A.C. Jungar (1998), *Adaptation or Diffusion of the Swedish Gender Model?* dans L. Hantrais, « Gendered Policies in Europe, Reconciling Employment and Family Life », St. Martin Press, Inc., 228 pages.

publiques et ce, surtout en terme d'heures de travail flexibles, de télétravail et de congé parental prolongé.

Suite à cette brève description des politiques suédoises liées à la conciliation travail et famille, il est possible de comprendre pourquoi la Suède est souvent un pays reconnu pour ses avantages sociaux dont plusieurs bénéfices sont intéressants et innovateurs. Il est possible de constater que la conciliation travail et famille est devenue une priorité absolue au coeur des débats politiques de même que l'égalité des hommes et des femmes sur le marché du travail et ce, depuis déjà plusieurs décennies. En ce sens, les politiques suédoises ont longtemps été considérées comme avant-gardistes.

Le Royaume-Uni[9]

Le Royaume-Uni, contrairement à la tendance générale d'une vision plus ouverte de la famille, demeure traditionnel dans sa culture et ses valeurs. En ce sens, l'homme est considéré comme le principal gagne-pain de la famille alors que la femme demeure à la maison pour s'occuper des enfants. Une des conséquences de cette vision traditionnelle est que les politiciens s'intéressent peu au développement des politiques sociales liées à la conciliation travail et famille. C'est donc dire qu'il existe peu de politiques publiques à cet égard.

Par ailleurs, le marché du travail est particulier puisque le travail atypique prend de plus en plus d'importance (par exemple, le travail temporaire, le travail à contrat fixe, etc.). Outre le congé de maternité réglementé, les congés parentaux sont laissés à la discrétion de l'employeur. D'ailleurs les mesures facilitant la conciliation travail et famille sont perçues comme étant un problème d'ordre privé, c'est-à-dire que les gens d'affaires doivent s'en occuper plutôt que les politiciens, et c'est en ce sens qu'il y a peu d'interventions de l'État à ce niveau. À cet égard, les dispositions pouvant faciliter la conciliation entre le travail et la famille (congés payés pour prendre soin d'un enfant malade, urgence familiale) sont souvent perçues comme des coûts supplémentaires pour les organisations.

Il existe tout de même certaines mesures que l'on retrouve dans quelques organisations telles que le travail à temps partiel et les horaires flexibles, par exemple, l'annualisation des heures de travail. Toutefois, il demeure que ce type de mesures reste particulier puisqu'elles sont laissées à la discrétion de l'employeur. Les mesures facilitant la conciliation travail et famille sont plus présentes dans les milieux de travail où l'on retrouve une plus grande proportion de main d'œuvre féminine comme par exemple dans le secteur public ou dans les grandes organisations. Cependant, dans ces dernières, l'employeur doit s'assurer qu'il y a un avantage à offrir de telles dispositions.

En somme, pour obtenir des politiques et des mesures favorisant la conciliation travail et famille, il devra y avoir un changement dans la culture organisationnelle, qui malgré les directives de l'Union Européenne demeure plutôt traditionnelle.

Conclusion

Dans les sections précédentes nous avons dressé un bref portrait du Canada et de l'Union Européenne et notamment de trois pays spécifiques à l'égard des mesures favorisant la conciliation travail et famille. Dans la majorité des pays, l'harmonisation travail et famille s'est faite de façon concrète à la fin des années 90. Par ailleurs, il est possible de constater qu'il existe une différence importante entre certains pays, en particulier entre la Suède et le Royaume-Uni. En effet, la Suède insiste sur le développement des politiques sociales alors qu'au Royaume-Uni, les mesures et les congés sont souvent accordés de façon arbitraire. On retrouve certaines similarités entre le Canada et l'Espagne et le Canada et la Suède. Sur une échelle, on pourrait situer le Canada entre l'Espagne et la Suède. Nous constatons également que le développement de politiques et l'adoption de mesures facilitant la conciliation travail et famille dépendent largement de la culture et des idéologies du gouvernement et des entreprises du pays. La conciliation travail et famille peut être perçue comme une question privée et individuelle ou encore comme

[9] Cette section est principalement basée sur S. Lewis (1999), *Work and Family Arrangements in the United Kingdom* dans L. Den Bulk, A. Van Doorne-Huiskes et J. Schippers, « Work-Family Arrangements in Europe ».

un défi collectif auquel les solutions peuvent être bénéfiques à la société et non pas seulement à l'individu. À la lumière des informations recueillies, nous retenons que la culture, l'idéologie et les valeurs affectent grandement le développement d'un pays et ce tant au niveau social qu'au niveau économique et politique. Il est également intéressant de noter que malgré le nombre de politiques sociales liées à la conciliation travail et famille, les milieux de travail demeurent largement traditionnels mais à des degrés divers.

LA DIRECTION DE L'INFORMATION SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL

Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

Saviez-vous que... Venez visiter notre site Internet

Votre lien à la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail est
http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/

Disponibles maintenant :

- Tendances récentes, communiqués, données sur les relations industrielles et la négociation collective.
- Produits et services d'information :
  - échantillons de nos produits;
  - accès au plus récent exemplaire trimestriel du *Bulletin des règlements salariaux*;
  - accès à la liste des articles et études de cas publiés dans la *Gazette du travail*;
  - accès à une base de données sur les organisations de travailleurs et travailleuses au Canada.
- Demande d'information et abonnement à nos produits par accès direct.

ARRÊTS DE TRAVAIL – 2000 ET PERSPECTIVE CHRONOLOGIQUE

Section de l'analyse des arrêts de travail, des organisations des travailleurs et des conventions collectives, Direction de l'information sur les milieux de travail Programme du Travail, Développement des ressources humaines Canada

Principaux arrêts de travail (500 travailleurs ou plus)

Sommaire

Il y a eu 16 arrêts de travail impliquant plus de 500 travailleurs au cours du quatrième trimestre de l'an 2000 au Canada. En Ontario, les grèves chez Falconbridge Ltd. et à l'Université York représentent respectivement 78 850 et 75 850 jours-personnes non travaillés, soit environ 46 % des jours-personnes non travaillés durant le quatrième trimestre. La Colombie-Britannique compte au cours de la même période une grève de 77 500 jours-personnes non travaillés mettant en cause les employés municipaux et la Ville de Vancouver.

Tableau A

Principaux arrêts de travail par sphère de compétence, quatrième trimestre de 2000

Compétence	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve	2	1 261	9 700
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	-	-	-
Nouveau-Brunswick	1	750	13 920
Québec	3	16 740	16 740
Ontario	7	8 765	195 000
Manitoba	1	2 500	650
Saskatchewan	-	-	-
Alberta	-	-	-
Colombie-Britannique	1	2 500	77 500
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**15**	**32 516**	**313 510**
Code canadien du travail - Partie I	1	900	19 290
Administration fédérale	-	-	-
Total fédéral	1	900	19 290
Total	**16**	**33 416**	**332 800**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau B

Principaux arrêts de travail par secteur industriel, quatrième trimestre de 2000

Secteur industriel	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	1	1 200	78 850
Manufacturières	4	5 850	20 470
Construction	-	-	-
Transports, communications et autres services publics	1	900	19 290
Commerce et finances	1	1 015	2 900
Services socioculturels, commerciaux et personnels	6	6 951	118 790
Administration publique	3	17 500	92 500
Divers secteurs d'activités	-	-	-
Total	**16**	**33 416**	**332 800**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tous les arrêts de travail (un travailleur ou plus)

Tableau C

Tous les arrêts de travail par sphère de compétence, troisième trimestre de 2000

Compétence	Cumulatif au 30 septembre 2000		
	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve	9	2 069	15 620
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	5	259	9 980
Nouveau-Brunswick	3	481	9 130
Québec	100	7 598	234 600
Ontario	111	43 323	421 360
Manitoba	5	366	20 650
Saskatchewan	4	343	8 170
Alberta	8	8 188	50 880
Colombie-Britannique	41	46 387	279 380
Territoires	1	420	1 260
Multiprovince	1	84	2 450
Total provinces	**288**	**109 518**	**1 053 480**
Code canadien du travail - Partie I	11	5 996	87 860
Administration fédérale	-	-	-
Total fédéral	11	5 996	87 860
Total	**299**	**115 514**	**1 141 340**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau D

Tous les arrêts de travail par secteur industriel, troisième trimestre de 2000

Secteur industriel	Cumulatif au 30 septembre 2000		
	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	13	16 582	195 050
Manufacturières	110	15 747	313 530
Construction	5	515	12 240
Transports, communications et autres services publics	29	6 087	72 660
Commerce et finances	41	10 393	97 890
Services socioculturels, commerciaux et personnels	83	46 166	333 290
Administration publique	18	20 024	116 680
Divers secteurs d'activités	-	-	-
Total	**299**	**116 514**	**1 141 340**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Un rapport hebdomadaire des principaux arrêts de travail au Canada et une perspective chronologique complète sont disponibles sur le site Web :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/

Tableau E

Arrêts de travail – Une perspective chronologique

Période	Nombre débutant année ou mois	Pendant l'année ou le mois*			En % du temps de travail estimatif
		Nombre total	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés	
1990	519	579	270 471	5 079 190	0,17
1991	399	463	253 334	2 516 090	0,09
1992	353	404	149 940	2 110 180	0,07
1993	323	381	101 784	1 516 640	0,05
1994	312	374	80 856	1 606 580	0,06
1995	282	328	149 159	1 583 061	0,05
1996	297	330	281 816	3 351 820	0,11
1997	229	284	257 664	3 610 206	0,12
1998	341	381	244 402	2 443 876	0,08
1999	358	413	158 612	2 445 770	0,08
1999					
Septembre	31	102	16 464	169 770	0,06
Octobre	27	95	10 601	122 340	0,05
Novembre	32	92	15 506	153 900	0,06
Décembre	30	94	16 774	115 000	0,04
2000					
Janvier	28	86	23 164	145 810	0,06
Février	26	84	11 821	72 070	0,03
Mars	31	89	36 044	163 350	0,06
Avril	35	92	24 474	153 300	0,06
Mai	28	91	13 792	110 210	0,04
Juin	24	95	22 898	140 310	0,05
Juillet	25	80	18 777	135 150	0,05
Août	22	78	10 209	106 590	0,04
Septembre	22	76	17 130	114 550	0,04

* Se réfère aux arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'année ou du mois ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de l'année ou du mois précédent.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

NOTES TECHNIQUES

Les données sur les arrêts de travail recueillies par la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada portent sur les grèves et les lock-out d'une durée d'au moins 10 jours-personnes.

Une grève est un arrêt de travail concerté qu'un groupe d'employés déclenche pour amener un employeur à modifier sa position lors du processus de négociation. Une grève est légale lorsque les conditions prescrites par la loi sont respectées, notamment que des négociations soient en cours. Une grève est dite illégale si elle est déclenchée sans respecter les conditions légales qui s'y rapportent. Un lock-out est une interruption du travail décrétée par un employeur ou un groupe d'employeurs afin de faire pression sur les travailleurs pour qu'ils modifient leur position lors du processus de négociations.

Les événements à l'origine d'un arrêt de travail sont parfois si complexes qu'il devient impossible, du point de vue statistique, de faire la distinction entre une grève et un lock-out.

Voici les principaux termes utilisés pour décrire les arrêts de travail sur lesquels des données sont recueillies :

Employeur : entreprise ou entreprises qui emploient les travailleurs déclarés en grève ou en lock-out.

Localité : endroit où se trouvent l'entreprise ou les établissements où s'est produit l'arrêt de travail.

Industrie : industrie de l'employeur selon la Classification type des industries, Statistique Canada (révisée en 1970).

Syndicat : organisation ou organisations de travailleurs directement concernée(s) ou intéressée(s) par le différend ayant mené à l'arrêt de travail.

Travailleurs en cause : nombre total réel ou approximatif de travailleurs déclarés en grève ou en lock-out, que ceux-ci soient tous membres ou non du syndicat directement concerné par le différend qui a mené à l'arrêt de travail. Quand le nombre de travailleurs en cause varie durant l'arrêt de travail, le nombre maximum est utilisé pour calculer les totaux annuels à partir des autres totaux. (Quand un arrêt de travail a débuté au cours d'une année précédente, le nombre de travailleurs utilisé est celui qui correspond au nombre maximum de travailleurs enregistré pendant l'arrêt de travail.) De même, les totaux mensuels sont basés sur les chiffres les plus élevés, mais on tient compte des changements signalés dans le nombre de travailleurs en cause dans les arrêts de travail de deux mois ou plus. Le nombre total de travailleurs indiqué peut inclure les mêmes travailleurs plus d'une fois si ceux-ci ont pris part à plus d'un arrêt de travail pendant l'année (ou la période de référence). Les travailleurs indirectement touchés, par exemple ceux qui sont mis à pied par suite d'un arrêt de travail, ne sont pas compris dans les données sur les travailleurs en cause.

Début : date du premier jour où l'arrêt de travail a été déclenché.

Fin : quand les parties se sont entendues pour mettre fin à un arrêt de travail, la date de la fin de cet arrêt de travail correspond à celle où les employés ont recommencé à travailler. Dans les cas où il a été impossible de reprendre les activités normales tout de suite après que les employés aient accepté de retourner au travail, la date de la fin de l'arrêt de travail correspond à celle où les employés étaient prêts à retourner travailler.

Il arrive parfois qu'on ne mette jamais fin à un arrêt de travail officiellement et cela présente des difficultés sur le plan statistique. Dans de tels cas, aux fins de l'établissement des données statistiques, on considère que l'arrêt de travail s'est terminé à la date où il a été établi qu'au moins les deux tiers des travailleurs visés étaient retournés au travail ou avaient trouvé un emploi chez un autre employeur ou à la date où il a été signifié que l'entreprise ne reprendrait pas ses activités suspendues par l'arrêt de travail.

Durée : la durée de chaque arrêt de travail est calculée en jours ouvrables, en comptant le jour où a débuté l'arrêt de travail et tous les jours ouvrables suivants jusqu'au jour où l'arrêt de travail a pris fin. On entend par jours ouvrables les jours où l'établissement en cause aurait normalement été en activité (cinq jours par semaine).

Durée en jours-personnes : durée en jours ouvrables multipliée par le nombre de travailleurs en cause. Dans le cas des arrêts de travail touchant des établissements où le nombre de jours ouvrables par semaine (voir le paragraphe sur la durée ci-dessus) est plus élevé que le nombre de jours travaillés par chaque travailleur, la durée en jours-personnes est rajustée en conséquence. Dans la mesure du possible, on tient aussi compte de la variation du nombre de travailleurs visés par un arrêt de travail dans le calcul de la durée en jours-personnes. Les données sur la durée des arrêts de travail exprimée en jours-personnes sont fournies pour permettre d'établir des comparaisons entre les arrêts de travail à l'aide d'un dénominateur commun. Elles ne sont pas destinées à mesurer la perte de temps de production du point de vue économique. L'expression « temps perdu » est parfois utilisée. Cependant l'expression courante qu'il est préférable d'utiliser est « jours-personnes non travaillés » étant donné que la durée en jours-personnes de tous les arrêts de travail durant une année est aussi indiquée en pourcentage du temps de travail estimé sur la base des estimations du nombre de travailleurs non agricoles rémunérés au Canada, calculées à partir des données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur la population active menée par Statistique Canada.

Sphère de compétence : les données statistiques sur les arrêts de travail sont aussi présentées par sphère de compétence. Elles sont élaborées pour chaque administration provinciale et pour les entreprises qui relèvent de la partie I du *Code canadien du travail*, lesquelles recueillent des statistiques sur les relations du travail d'un établissement donné qui est impliqué dans un arrêt de travail. Les données statistiques contenues dans les tableaux présentés par sphère de compétence sont en fait des données par province, sauf dans le cas de la sphère de compétence fédérale.

Les données portent sur tous les arrêts de travail qui ont été signalés à la Direction de l'information sur les milieux de travail et respectent les critères définis ci-dessus, notamment en ce qui concerne le nombre minimum de jours-personnes. Il est généralement admis que les méthodes utilisées pour recueillir ces données sont adéquates et permettent d'écarter le risque d'un oubli majeur.

SECTION 3

PRATIQUES INNOVATRICES EN MILIEU DE TRAVAIL

Nancy Amyot
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Ce survol des dispositions innovatrices ou d'intérêt particulier provient du résumé de 90 conventions collectives ratifiées au cours des mois de septembre, octobre, novembre et décembre 2000.

La durée

Contrairement à la tendance observée depuis quelque temps, le plus grand nombre des conventions ratifiées au cours de la période retenue a une durée de 36 mois ou moins. Plus en détail, 54 conventions, soit 60 % ont une durée de 24 ou 36 mois (15 et 39 respectivement). Plus surprenant encore, en additionnant les autres conventions dont la durée est inférieure à 36 mois, **c'est 80 % des nouvelles conventions** qui entrent dans la catégorie des **36 mois et moins**. Seulement quatre conventions ont une durée de 60 mois ou cinq ans et plus, dont deux sont en vigueur jusqu'en 2006 (Zehrs Markets et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce).

Les comités

Il semble que la formule des comités mixtes soit encore très populaire pour entreprendre des discussions ou mettre en oeuvre de nouveaux projets. En effet, 22 conventions font mention de la création d'au moins un nouveau comité mixte au cours de leur durée. Il est intéressant de noter la variété des sujets abordés dans ces comités ainsi que le nombre d'organisations prévoyant la mise sur pied de plus d'un comité. De plus, dans plusieurs cas, il s'agirait de comité ad hoc. Parmi les sujets faisant l'objet de comités, nous retrouvons, entre autres l'implantation de garderies en milieu de travail, la gestion des limitations fonctionnelles, la dotation des postes, les horaires de travail, le partage des emplois, la révision des avantages sociaux, la révision de la procédure de grief, le télétravail et le respect et la dignité mutuels.

Les quatre conventions intervenues entre la ville de Vancouver, le Vancouver Board of Parks and Recreation, la Ray-Cam Cooperative Association et la Britania Community Services Centre Society et le Syndicat canadien de la fonction publique, prévoient dans les quatre mois suivant la ratification, la création d'un comité chargé d'élaborer une lettre d'entente **afin d'établir les conditions applicables au télétravail**. Les recommandations du comité seront discutées lors des prochaines négociations; néanmoins sur approbation des parties, certaines recommandations pourront être mises en oeuvre avant le début des négociations. La convention liant le Regional Municipality of York Police Services Board et la Regional Municipality of York Police Association, comporte une disposition quant à la création d'un comité mandaté pour discuter de la mise en oeuvre d'un **programme de partage d'emploi**. Si les parties ne parviennent pas à négocier une entente, **un arbitre aura la compétence de décider si un tel programme doit être établi et d'en déterminer les conditions s'il y a lieu**. À la suite d'un processus de négociation difficile, les Entreprises Cara Limitée en Colombie-Britannique et l'Union internationale des employés d'hôtels et employés de restaurants, ont convenu, dans une lettre d'entente, de la formation d'un **comité sur le respect et la dignité mutuels** dont l'objectif est de trouver des solutions pour améliorer les relations patronales-syndicales. Selon l'entente, la première rencontre doit se tenir au cours du mois suivant la ratification, avec la participation d'un facilitateur.

La formation

Les deux conventions ratifiées par la Commission des services policiers de la région de Peel, en Ontario et l'Association des policiers de la région de Peel comportent une disposition octroyant une **allocation de formation professionnelle, s'appliquant**

au conjoint. Par ailleurs, la Pipe Line Contractors Association of Canada et l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du canada prévoient la création d'une caisse de **formation internationale**.

La rémunération et les conditions de travail

Bien que ce ne soit plus la grande tendance, l'Aluminerie de Bécancour inc. et la Fédération des syndicats du secteur de l'aluminium inc. ont négocié, en plus d'un rajustement de salaire annuel, l'introduction d'une clause d'indemnité de vie chère. Par ailleurs, les deux conventions intervenues entre Air Canada et l'Association des pilotes d'Air Canada et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, comportent une disposition stipulant que les rajustements de salaire déjà négociés pour les deux dernières années de la convention feront l'objet d'une réouverture si l'Indice des prix à la consommation de l'année précédente dépasse de plus de 1,0 % les rajustements prévus. Dans le même ordre d'idée, la convention entre la British Columbia Ferry Corporation et la British Columbia Ferry and Marine Workers Union lie le rajustement salarial de la dernière année à l'augmentation de l'Indice des prix à la consommation de la Colombie-Britannique.

En ce qui a trait aux avantages sociaux, Union Gas et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier se sont entendus sur l'instauration d'un **système d'avantages sociaux flexibles** selon un régime de **type base plus options**. Selon ce régime, la compagnie continue d'offrir un régime de base comprenant une assurance-maladie complémentaire, une assurance-soins dentaires, une assurace-vie, une assurance-accident et une assurance-invalidité de longue durée. À cette base, s'ajoutent des options que l'employé peut acheter en utilisant des crédits que l'employeur alloue aux employés, en fonction de leur statut, de travailleur à plein temps ou à temps partiel, plus un pourcentage du salaire annuel. De plus, l'Union Gas offre aux employés actuels la **possibilité de choisir**, de manière irréversible, **parmi trois nouveaux types de fonds de pension** ou de rester dans celui existant. Les nouveaux employés auront le choix entre les trois nouvelles options.

Toujours chez Union Gas, une disposition négociée concerne le **maintien du lien d'emploi lors de périodes de ralentissement des activités**. Cette disposition identifie une série de mesures pouvant être appliquées séparément ou de manière combinée et favorisant le maintien du lien d'emploi des travailleurs qui le désirent, tel que : le travail partagé, la réduction des heures de travail, l'aide à la relocalisation, la participation à des projets spéciaux, le recyclage, les congés sans solde ou les départs volontaires.

Les relations de travail

Dans une lettre d'entente ratifiée par la compagnie Zehrs Markets en Ontario et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, la compagnie s'engage d'une part, à ne pas effectuer de mise à pied d'employés à plein temps pendant la durée de la convention, et d'autre part elle s'engage à embaucher 300 nouveaux commis à plein temps au cours de la même période. Dans un autre ordre d'idée, Entourage Solutions Technologiques inc., au Québec et en Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier introduisent une nouvelle étape préarbitrale impliquant le représentant national du syndicat et le directeur des ressources humaines dans la procédure de règlement des griefs.

Le 28 avril – Jour de deuil national

Chaque année, le 28 avril, le drapeau canadien est en berne sur la colline du Parlement pour souligner le Jour de deuil national.

Le Jour de deuil national est la seule journée consacrée à la commémoration de tous ceux et de toutes celles qui sont morts ou qui ont subi des blessures à la suite d'un accident du travail. Il nous fournit l'occasion de nous souvenir des travailleurs canadiens, de ceux qui ont aidé à bâtir le Canada au début de son histoire, à ceux qui continuent de le faire aujourd'hui.

De prime abord, la raison d'être du Jour de deuil national n'est pas apparente. C'est seulement lorsque nous constatons que trois travailleurs canadiens meurent chaque jour au travail et que toutes les neuf secondes une personne se blesse au travail, que nous commençons à comprendre les répercussions des dangers en milieu de travail.

Les accidents du travail sont aussi très coûteux. L'indemnisation des victimes et de leur famille a coûté **environ 5 milliards de dollars par année, de 1991 à 1995**. Si on y ajoute le coût indirect des accidents, **la facture double et grimpe à 10 milliards de dollars**.

Les statistiques et les coûts reliés aux accidents du travail, si alarmants soient-ils, ne racontent pas l'histoire de la douleur ni de la souffrance qu'engendrent de tels accidents. Dans chaque cas, tout un réseau de personnes est touché—les enfants, la conjointe ou le conjoint, les parents, les amis et les collègues.

Il y a 30 ans, le gouvernement du Canada a établi une loi sur la santé et la sécurité au travail pour aider à améliorer les conditions de travail. Depuis, beaucoup de progrès ont été réalisés au fil des ans, et la loi a grandement contribué à la diminution des accidents du travail. Entre 1993 et 1997 seulement, le nombre de ces accidents au Canada a diminué de 11 %.

Il y aura toujours des accidents, mais l'éducation, la sensibilisation et la coopération peuvent en réduire le nombre.

Cette année marque le 10e anniversaire du Jour de deuil national. Cette journée nous permet de réfléchir aux conséquences tragiques des dangers en milieu de travail et nous rappelle que nous avons tous et toutes un rôle à jouer en aidant à **promouvoir des lieux de travail sains et sécuritaires pour tous les Canadiens**.

« LE GRAIN QUE L'ON SÈME AUJOURD'HUI » – CONFÉRENCE SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES JEUNES AU TRAVAIL

Programme de partenariat syndical-patronal
et la
Stratégie emploi jeunesse

Introduction

Du 15 au 18 octobre 2000, 130 jeunes employés et un nombre égal de professionnels en santé et sécurité et de représentants de parties intéressées, soit l'industrie, les syndicats et le secteur public, ont assisté à la toute première Conférence canadienne sur la santé et la sécurité des jeunes au travail. La conférence avait pour but de cerner les problèmes auxquels font face les jeunes au cours de leurs premières années sur le marché du travail et de trouver des solutions en consultant les jeunes.

> *« Le grain que l'on sème aujourd'hui portera ses fruits pour la santé et la sécurité des travailleurs de demain. »*
>
> *Jodyne Greene : jeune déléguée du Manitoba*

Grandes lignes de la Conférence

L'Honorable Ethel Blondin-Andrew, secrétaire d'État à l'Enfance et à la Jeunesse, a officiellement inauguré les débats. Elle a indiqué que la conférence constituait un premier pas dans la bonne direction pour résoudre une situation inadmissible.

Afin d'établir le contexte dans lequel s'inscrit la santé et la sécurité en milieu de travail, les principaux conférenciers ont abordé plusieurs thèmes d'une grande portée :

- pourquoi la santé et la sécurité des jeunes au travail constitue-t-elle une question essentielle et une priorité pour tous les intervenants dans ce domaine ?;
- l'importance de la santé et de la sécurité au travail;
- l'aspect médical de la prévention des blessures;
- la vaste question du travail des enfants.

Les participants et les jeunes délégués ont ensuite formulé des opinions éclairées sur les questions suivantes :

- la santé et la sécurité des jeunes au travail : enjeux et priorités;
- la nature de l'environnement de travail : effets potentiels sur la santé et la sécurité des jeunes travailleurs.

Des ateliers ont permis de discuter d'aspects plus techniques concernant les questions suivantes :

- les enjeux, défis et répercussions du travail sur les jeunes;
- les besoins en éducation et en formation—Réduire les risques pour les jeunes employés;
- les rôles et les responsabilités—Santé et sécurité.

— Cette étude de cas a été tirée du rapport intitulé « Le grain que l'on sème aujourd'hui », *Compte rendu de la Conférence du 15 au 18 octobre sur la santé et la sécurité des jeunes au travail*, Ottawa, le 31 décembre 2000. Vous pouvez avoir accès au rapport complet à < www.ccohs.ca/events/youthconference/youthconfproceedings-f.pdf >. Le rapport a été coordonné par Jim Hamilton, Hamilton Thompson and Associates.

Des groupes de travail sectoriels furent organisés simultanément pour discuter de certains aspects de la santé et de la sécurité des jeunes dans les secteurs suivants :

- l'agriculture et la pêche;
- l'exploitation minière, le pétrole et le gaz;
- l'exploitation forestière et la construction;
- la fabrication, les transports, les communications et les services publics;
- le tourisme d'accueil, l'industrie alimentaire et le commerce de détail;
- les PME et les travailleurs indépendants et contractuels;
- le travail de bureau et la haute technologie;
- la santé;
- le bénévolat.

Un groupe distinct a également examiné les questions liées à la santé et à la sécurité sur le plan national. En se fondant sur l'information reçue au cours des exposés et des ateliers et sur leur propre expérience, les jeunes délégués ont élaboré des conclusions et des recommandations qu'ils ont ensuite présentées aux principaux membres du panel afin qu'elles soient étudiées. L'honorable Claudette Bradshaw, ministre du Travail, a reçu les recommandations des jeunes délégués et a clôturé la conférence.

Principaux membres du panel :

- Sandra Morgan, sous-ministre, ministère du Travail de la Saskatchewan, présidente sortante de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière;
- Hassan Yussuff, vice-président directeur, Congrès du travail du Canada;
- Perrin Beatty, président et directeur général, Manufacturiers et exportateurs du Canada;
- Maurice Proulx, sous-ministre adjoint, ministère de l'Éducation de l'Ontario.

Principales conclusions et recommandations

Les jeunes délégués ont identifié sept principaux sujets de préoccupation qui influent considérablement sur la santé et la sécurité des jeunes au travail et ont formulé les recommandations suivantes :

« La question de la santé et de la sécurité au travail est considérée comme hautement prioritaire chez tous les jeunes canadiens et le gouvernement doit lui accorder la plus grande priorité. »

Develiyau Tymusko : jeune déléguée de la Colombie-Britannique

1. La nécessité d'offrir davantage de cours et de formation

Les délégués de tous les secteurs ont observé que les employeurs comme les employés méconnaissent leurs obligations, leurs droits et leurs responsabilités ainsi que l'identification et les avantages de processus efficaces de santé et de sécurité au travail.

La formation revêt une importance particulière pour les jeunes sans expérience car elle leur donne un aperçu du milieu de travail et ne peut que contribuer à accroître leur sécurité. La formation s'avère également importante pour les travailleurs expérimentés car elle leur permet d'actualiser leurs connaissances dans le domaine.

Les délégués ont également mentionné qu'une formation sur mesure pourrait être nécessaire dans certains secteurs spécifiques. La formation devrait également porter sur la résolution de conflits, la violence en milieu de travail et le bénévolat.

Recommandations :

Tous les rapports issus des séances en petits groupes recommandent une éducation et une formation accrues pour les jeunes. Plusieurs rapports conseillent plus précisément d'intégrer la santé et de la sécurité au programme d'études de base, du préscolaire jusqu'à la fin du secondaire.

D'autres rapports recommandent que la formation spécialisée réponde aux exigences réelles des emplois et que les employeurs reçoivent également une formation. La formation liée à l'emploi pourrait donner lieu à une accréditation à laquelle les employés n'auraient pas droit s'ils ne maintenaient pas à jour leurs connaissances.

2. La nécessité de sensibiliser davantage les employeurs et les employés

Aussi bien les employeurs que les employés devraient modifier leur perception et leur attitude à l'égard de la santé et de la sécurité au travail, notamment en ce qui touche les jeunes. Bien souvent, les employés plus âgés et les employeurs ignorent ou ne se rendent pas compte de la situation critique des jeunes.

Quelques exemples de comportements à risque : les agriculteurs qui emploient des jeunes et utilisent des pesticides sans en connaître entièrement les effets dangereux et les jeunes contractuels qui ignorent souvent les mesures de santé et de sécurité sous prétexte qu'ils sont sur les lieux pour une courte période. Les délégués des secteurs du tourisme d'accueil, de l'industrie alimentaire et du

Recommandations :

La plupart des jeunes délégués ont insisté sur la nécessité de mettre sur pied une campagne nationale de sensibilisation axée sur la santé et la sécurité, visant en particulier les jeunes, les familles et les enfants. Plusieurs recommandations ont été formulées quant au message fondamental de la campagne et aux méthodes à employer. La campagne aurait comme principaux objectifs :

- de diffuser le message auprès des jeunes, des familles et des enfants et de mettre l'accent sur des précautions simples, des conseils de sécurité, etc.;
- de faire en sorte que les employeurs et les employés soient pleinement conscients de leurs obligations, de leurs droits, de leurs responsabilités et des lois en matière de santé et de sécurité au travail.

Cette campagne serait menée à l'échelle nationale et utiliserait tous les médias, entre autres : la télévision, la radio, les panneaux d'affichage, les panobus, etc. Le succès d'une telle campagne repose sur la participation active de toutes les parties, notamment les jeunes, les syndicats et les autorités publiques.

Les participants ont convenu qu'il faudrait élaborer des programmes particuliers de formation pour les secteurs suivants :

- les PME;
- l'agriculture;

commerce de détail et les groupes de discussion sur la santé ont également souligné que, en général, les employeurs de ces secteurs ne tiennent pas compte de l'opinion des jeunes travailleurs en ce qui concerne la santé et la sécurité, car ils les considèrent comme de simples remplaçants sous-payés.

- la pêche;
- le bénévolat.

Plusieurs délégués ont indiqué que l'on pourrait faire des progrès au chapitre de la sensibilisation et des attitudes, en particulier en ce qui concerne les employés et les PME, si l'on avait davantage recours aux groupes de soutien et aux organismes locaux déjà établis. Le recours à ces groupes et organismes devrait s'inscrire dans la campagne nationale de sensibilisation. Parmi les groupes de soutien locaux, on songe notamment à la Safe Communities Foundation, aux YMCA/YWCA, aux regroupements de PME, aux conseils de parents et d'enseignants, aux fournisseurs de services agricoles.

3. Les lacunes au niveau de l'application des règles

La plupart des groupes de discussion ont dénoncé le manque d'application efficace des règles en matière de santé et de sécurité, tant chez les employeurs que chez les employés.

Recommandations :

La majorité des jeunes délégués ont recommandé le renforcement de l'application des règles régissant la santé et la sécurité, l'imposition de peines beaucoup plus sévères face au non-respect de ces règles et, au besoin, des modifications au *Code criminel* en cas de négligence délibérée entraînant des blessures graves ou la mort. Ils font également observer que le renforcement des règles devrait s'appliquer tout autant aux employeurs qu'aux employés.

4. Les compétences limitées des superviseurs en matière de communication

Selon les délégués, de nombreux employeurs éprouvent de la difficulté à traiter avec les jeunes et les superviseurs sont souvent dépourvus de l'entregent nécessaire pour bien communiquer. Les jeunes sont souvent conscients d'une situation dangereuse, mais si celle-ci ne fait pas l'objet d'une discussion ouverte entre les jeunes et la direction, la santé et la sécurité peuvent être compromises.

Recommandations :

Les jeunes délégués ont suggéré que les superviseurs suivent des cours pour améliorer leurs rapports avec les jeunes et respecter leurs opinions.

5. L'accessibilité et le coût de l'information

Il faut du temps et de l'argent pour accéder à l'information et la communiquer aux employés. Les délégués font observer que cela pourrait nuire à la santé et à la sécurité en milieu de travail, notamment dans les PME et dans les secteurs de l'agriculture et de la pêche.

Aucune recommandation.

« Tous ceux qui ont participé à notre atelier reconnaissent que les jeunes employés n'osent pas poser de questions, ont peur de leur employeur et ne savent pas à qui s'adresser. »

Jacqueline Johnson : jeune déléguée de la Saskatchewan

6. La nécessité d'établir des normes nationales

Un des principaux sujets de préoccupation des jeunes travailleurs est le fait que les normes de sécurité et les procédures d'orientation varient d'un secteur d'activités à l'autre et d'une province à l'autre. Un des délégués a invité les secteurs d'activités et les provinces à définir les « meilleurs » processus et à les utiliser comme points de référence.

Recommandations :

La plupart des jeunes délégués ont reconnu qu'il fallait uniformiser les normes et les procédures d'orientation à l'échelle du pays soit en établissant des normes nationales fondées sur les lois nationales, soit en encourageant chaque province ou territoire à adapter ses normes en fonction des meilleures normes reconnues au Canada. Les procédures d'orientation devraient également être normalisées dans tous les secteurs d'activité du pays.

7. Un certain nombre d'activités qui dépassent le cadre habituel des mesures de santé et de sécurité au travail

Certaines activités ne sont pas réglementées par les lois actuelles en matière de santé et de sécurité ou semblent échapper au contrôle de l'appareil administratif mis en place pour faire respecter les règlements dans ce domaine. Ce problème est d'une importance capitale pour les jeunes car ils trouvent souvent leur premier emploi dans ces secteurs où les règles en matière de santé et de sécurité ne sont pas observées.

Parmi les activités mises en cause figurent le travail dans les PME, le travail agricole, le travail à contrat, le travail à domicile et le bénévolat. Il y a non-observation des règles en matière de santé et de sécurité lorsque l'information utile sur la santé et la sécurité n'est pas transmise; lorsque les mesures prises pour améliorer la situation sont limitées; et lorsque l'indemnisation en cas de blessure fait défaut. Le fait d'échapper au contrôle de l'appareil administratif visant à faire respecter les règles se traduit par les mêmes résultats.

Les secteurs les plus susceptibles d'échapper à ce contrôle sont l'agriculture et la pêche ainsi que le bénévolat.

Recommandations :

- appliquer les lois actuelles en matière de santé et de sécurité au secteur du bénévolat;
- enregistrer les organismes qui font appel à des bénévoles;
- les administrations publiques devraient offrir de la formation au secteur du bénévolat, sans oublier leurs propres bénévoles;
- fournir une aide financière au secteur du bénévolat pour indemniser les blessés;
- fournir une aide financière aux PME et aux entreprises du secteur de l'agriculture et de la pêche afin qu'elles obtiennent et communiquent l'information à leurs employés;
- avoir davantage recours à des programmes d'encouragement visant en particulier à inciter les PME à adopter de meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité.

Les délégués ont recommandé que l'on forme sans tarder des comités consultatifs de santé et sécurité au travail pour les jeunes. Un comité serait constitué au niveau national et un dans chaque territoire et province.

Où vont nous conduire ces discussions ?

Les recommandations furent soumises aux principaux membres du panel et voici leurs réponses :

- Mme Sandra Morgan s'est engagée à transmettre les conclusions et les recommandations des jeunes délégués à chaque sous-ministre du Travail au Canada et à présenter un compte rendu de la conférence à la prochaine réunion de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière. Elle a aussi annoncé que la Saskatchewan avait créé un comité consultatif de la jeunesse sur la santé et la sécurité et qu'elle invitera ses collègues des autres provinces à en faire autant.

- M. Hassan Yussuff a fait remarquer qu'un thème central revenait dans tous les exposés des jeunes délégués : « l'éducation, l'éducation et encore l'éducation ». Il a ajouté que les jeunes doivent être conscients de leurs droits et des dangers présents en milieu de travail et que l'éducation constitue le moyen d'atteindre cet objectif. M. Yussuff a également affirmé : « Un résumé de la conférence sera publié. Je suis certainement prêt à présenter les recommandations aux comités mixtes sur la santé et la sécurité du Congrès du travail du Canada et à en discuter avec mes collègues afin de voir comment nous pouvons contribuer à la mise en œuvre de ces recommandations à l'échelle nationale et leur donner ainsi un sens. »

- Selon l'honorable Perrin Beatty, les recommandations des jeunes porte-parole sont divisées en trois grandes catégories : sensibilisation, coordination et uniformité accrues à l'échelle nationale, et mesures adéquates visant à assurer le respect des règlements. Il a convenu que l'information sur les droits en milieu de travail doit être diffusée plus tôt, de préférence à l'école, avant l'entrée sur le marché du travail. En ce qui concerne les normes nationales, il a souligné que l'on pourrait en faire plus si l'on collaborait pour trouver des solutions pratiques axées en particulier sur la coordination et l'harmonisation. Il a ajouté : « J'irai certainement voir les représentants de l'Association et des pouvoirs publics pour leur dire que les associations comme celle que je représente peuvent faire plus en collaborant avec les employeurs pour établir le bien-fondé de la santé et la sécurité en milieu de travail. Nous ne pouvons tout simplement pas nous permettre ces tragiques pertes humaines et économiques qui résultent d'accidents ou de maladies en milieu de travail. »

> *« Ce que l'on a fait ici n'est rien si l'on n'y donne pas suite. »*
>
> *Derek Hayden : jeune délégué de Terre-Neuve*

- En accord avec les autres participants, M. Maurice Proulx a convenu que des améliorations sur le plan de l'éducation constituent une recommandation d'importance primordiale pour la santé et la sécurité des jeunes au travail. Il s'est dit convaincu que pas un seul enseignant au Canada n'hésiterait à enseigner la santé et la sécurité au travail si des ressources pédago- giques étaient mises à sa disposition.

En recevant les conclusions des jeunes délégués, la ministre fédérale du Travail, l'honorable Claudette Bradshaw, a déclaré que cette conférence constituait un nouveau départ qui avait mis un siècle pour voir le jour. Elle a fait observer qu'un tiers des personnes qui souffrent de blessures entraînant des absences sont des jeunes, et elle a ajouté :

> « Aux jeunes gens ici présents, je tiens à dire que j'ai trouvé leur analyse du monde perspicace et souvent unique. Ce que vous avez à dire m'intéresse. Je respecte votre point de vue. Aux autres, je dis que les jeunes peuvent nous apprendre des choses tout comme nous apprenons les uns des autres. C'est d'ailleurs la raison d'être de cette conférence : réunir des gens pour mieux comprendre les difficultés liées à la santé et à la sécurité auxquelles font face les jeunes travailleurs, et trouver les moyens d'améliorer la situation. »

En réponse aux conclusions et aux recommandations des jeunes délégués, la ministre du Travail s'est engagée à prendre les mesures suivantes :

1. examiner les recommandations des jeunes délégués;

2. veiller à ce que ses conseillers étudient les recommandations pour voir ce qui peut être fait;
3. faire circuler les propositions des jeunes délégués auprès de ses collègues provinciaux et territoriaux;
4. présenter les recommandations pour examen et discussion à la prochaine réunion des ministres du Travail;
5. travailler avec les autres paliers de gouvernement compte tenu du fait que plusieurs questions soulevées relèvent à la fois des compétences municipales, provinciales et fédérales.

La ministre a remercié les délégués de leur franchise et a terminé en disant que la participation des jeunes au dossier de la santé et de la sécurité doit se poursuivre.

Les délégués ont insisté sur le fait que les jeunes travailleurs ne devraient jamais signer une renonciation de droits limitant les responsabilités de l'employeur en matière de santé et de sécurité.

Les opinions exprimées dans le présent document ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada ou celles des principaux organisateurs, à savoir :

le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et l'Association canadienne des fabricants de produits chimiques.
Ce projet a bénéficié d'une aide financière fournie par le Programme de partenariat syndical-patronal et la Stratégie emploi jeunesse.

CANALISATION DU POUVOIR DES COMITÉS MIXTES EN MILIEU DE TRAVAIL – SOCIÉTÉ D'ÉNERGIE DU NOUVEAU-BRUNSWICK ET FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ

Énergie NB Power

La Société d'énergie du Nouveau-Brunswick et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont une longue tradition de collaborati pour la poursuite d'intérêts communs. Cette collaboration a permis l'implantation d'initiatives marquantes telles les garderies en milieu de travail et un programme d'avantages sociaux adapté aux besoins des employés. Malgré ces impressionnants antécédents, les transformations importantes dans le secteur de l'énergie au Nouveau-Brunswick et dans l'est de l'Amérique du nord ont tendu les relations syndicales-patronales.

Introduction

En 1997, la société et le syndicat ont multiplié les efforts pour promouvoir les comités mixtes en milieu de travail – comités implantés sur la base d'unité commerciale ou régionale – par le biais desquels le syndicat et le patronat se partagent le rôle de direction pour répondre aux enjeux en milieu de travail et pour promouvoir la communication. Les réalisations suivantes ont servi de base pour la seconde étape des activités :

- élaboration d'un plan directeur pour les comités mixtes en milieu de travail;
- implantation de nouveaux comités dans les unités commerciales de production, de transmission et de distribution;
- atelier de formation de deux jours et demi pour les représentants des comités; et
- signature d'une Entente de contribution avec le ministre de Développement des ressources humaines Canada pour présenter un *Congrès sur les meilleures pratiques pour les comités mixtes en milieu de travail* et Activités connexes de formation.

Les 12 et 13 janvier 2000, la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont co-parrainé *un Congrès sur les meilleures pratiques pour les comités mixtes en milieu de travail*. Le congrès a été conçu pour appuyer 14 comités mixtes opérant à partir de quatre unités commerciales (transport et distribution, production, nucléaire, services à la clientèle et commercialisation) à atteindre leur plein potentiel et à les renseigner sur les pratiques des autres comités (ex. comités de santé et sécurité) de la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick. Environ 160 délégués et invités ont eu le privilège d'échanger de l'information et de partager les meilleures pratiques.

Le congrès sur les meilleures pratiques

En 1998, les employés qui participaient à l'élaboration d'un plan directeur pour les comités dans l'Unité commerciale de production ont proposé ce forum. En janvier 2000, la société et le syndicat ont donné le ton du nouveau millénaire en co-parrainant *un Congrès sur les meilleures pratiques pour les comités mixtes en milieu de travail*. Les employées estimaient que les comités de toutes les unités commerciales profiteraient de cette rencontre pour échanger de l'information, partager les meilleures pratiques, et acquérir de nouvelles compétences et connaissances par le biais de la formation.

— Résumé d'étude de cas extrait du Rapport final : Congrès sur les meilleures pratiques pour les comités mixtes en milieu de travail et Activités connexes de formation (CMMT); préparé par la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick (Énergie NB) et Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE), section locale 37, et coordonné par Carol MacLeod, Carol MacLeod Associates Limited.

Sur une base quotidienne, les représentants des comités des unités commerciales de production, de transmission et de distribution ont échangé de l'information relative à leur approche spécifique de gestion et de meilleures pratiques. Les délégués ont également participé à l'un des ateliers de formation d'une durée de 1 h 30 qui étaient offerts chaque jour :

- comment parvenir à un consensus;
- résolution des conflits;
- comment fonder et maintenir un comité mixte en milieu de travail;
- trois générations au travail;
- l'art d'écouter.

Le point saillant de la deuxième journée fut un débat interactif entre les représentants du Comité syndical-patronal de haut niveau. Les participants ont donné une série de présentations de 10 minutes sur le thème du *Leadership conjoint vers un avenir inconnu* pour ensuite répondre aux questions de l'auditoire. Des documents relatifs à toutes les présentations projetées sur écran ont été distribués. Les commentaires qui ont suivi ont été tellement élogieux que le Comité directeur du projet a lancé une initiative sans précédent en offrant des présentations similaires à tous les employés de la société en avril 2000.

Le congrès s'est terminé par une table ronde des 160 participants pour identifier les leçons apprises et les obstacles à franchir pour consolider les comités mixtes en milieu de travail. Ultérieurement, cette information a été disponible via l'infrastructure électronique de la société.

Le rapprochement 2000

En avril 2000, par l'entremise de son Comité syndical-patronal de haut niveau, la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 37, ont co-parrainé 19 événements *Rapprochement 2000* à travers le Nouveau-Brunswick. *Rapprochement 2000* a permis d'établir des communications bilatérales entre les employés et les dirigeants de haut niveau de la société et du syndicat. Les comités locaux co-organisaient des événements dans leur région en nommant un co-président et s'occupaient des communications et de la logistique. Lors de chaque événement, chacun des cinq participants au débat a fait une présentation de 10 minutes accompagnée d'une projection sur grand écran et de la documentation et ont ensuite répondu aux questions.

Tous les employés ont été invités à participer à *Rapprochement 2000* durant les heures de travail. Bien que 1 666 formulaires d'évaluation aient été distribués, l'estimation du nombre réel de participants dépassait ce chiffre. En outre, une bande vidéo a été mise à la disposition des employés qui n'ont pas pu participer.

Don Richardson, chroniqueur au « Daily Gleaner », un journal local, a publié le vendredi 14 avril 2000 un article faisant référence à l'initiative *Rapprochement 2000*. L'extrait suivant reproduit l'essentiel de l'initiative *Rapprochement 2000*.

> [Traduction]
> « Durant les deux dernières semaines, Cole (agent 'affaires, FIOE, section locale 37) et le président 'Énergie NB, James Hankinson, ont visité les centrales de production et les bureaux de district, se tenant côte à côte pour expliquer leur entente sur une approche conjointe face aux changements en milieu de travail... Partout où ils se rendent, dit Cole, ils livrent le même message–le patronat et le syndicat borderont ensemble les changements, et de ce fait, survivront ensemble aux changements. »

L'impact du projet sur la relation syndicale-patronale

Le changement engendre une incertitude à propos e l'avenir et des dossiers complexes comme le redéploiement du personnel, ont profondémen perturbé les employés. Il était évident pour le Comité syndical-patronal de haut niveau que ses efforts pour gérer conjointement les changements seraient récompensés au niveau local par des efforts similaires.

Le point central du projet, soit le développement continu des comités mixtes en milieu de travail dans les centrales et les régions, a amélioré les relations entre le syndicat et le patronat à tous les niveaux de la société et du syndicat. Le Comité syndical-patronal de haut niveau a formé une équipe plus cohérente grâce à son expérience du processus consultatif utilisé pour gérer le projet. Cette expérience a servi à la société et au syndicat au cours des négociations

menées actuellement au niveau des unités commerciales pour la première fois.

Le Congrès sur les meilleures pratiques pour les comités mixtes en milieu de travail et son suivi, l'initiative *Rapprochement 2000*, ont clairement démontré qu'une attitude ouverte sur le partage de l'information et l'écoute ont enrichi le partenariat syndical-patronal. Le rôle important que les comités pourraient jouer pour encourager la communication lors de changements dans l'entreprise a été aussi souligné. Le lien entre une relation syndicale-patronale saine et la survie dans un environnement hautement compétitif a été établi.

Une nouvelle culture d'entreprise est née, une culture dans laquelle la qualité des relations entre le syndicat et le patronat est essentielle. Inévitablement, le chemin qui mène de la vision à la réalité n'est pas toujours exempt de heurts. Même si plusieurs comités ont connu des difficultés, ceux des différentes unités commerciales se sont engagés dans la résolution conjointe de problèmes et continuent de partager les leçons de leurs succès et de leurs erreurs respectifs.

Le Comité directeur du projet a établi un plan de formation qui soutiendra des événements et des activités qui affirmeront son engagement de gérer conjointement les changements en milieu de travail par l'entremise de partenariats syndicaux-patronaux.

Les leçons apprises

À la fin du Congrès sur les meilleures pratiques pour les comités mixtes en milieu de travail, les 160 participants se sont réunis en table ronde pour discuter des sujets abordés.

Les représentants de chaque table ont rapporté les propos tenus dont les points essentiels ont été reproduits tels quels ci-dessous. La Société d'énergie du Nouveau-Brunswick et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité souhaitent que cette information puisse aider d'autres organisations à améliorer leur partenariat syndicat-patronal.

Bilan des discussions en table ronde

Quelles sont les leçons apprises?

- Différentes personnes ont besoin de différents types de communications
- La résolution de problèmes en groupe est une compétence apprise
- C'est une tâche difficile que de ramener l'information dans nos milieux de travail et de convaincre de son bien-fondé
- Parler à toutes les parties impliquées est une bonne idée
- Croire en toutes les parties impliquées est une bonne idée
- S'adapter au changement
- J'ai compris l'importance des comités mixtes en milieu de travail pour Énergie NB et la FIOE

Quelles barrières doit-on franchir?

- La participation de tous les employés – Ils doivent s'investir
- L'incertitude face à l'avenir dans un monde en changement
- Des défis dans la communication, de part et d'autre, avec le comité
- Communiquer la sincérité du Comité syndical-patronal de haut niveau aux superviseurs de première ligne
- Le manque de confiance est un obstacle important, particulièrement à cause des déceptions passées. Nous devons laisser le passé derrière nous et poser un regard nouveau sur l'avenir
- L'incertitude face à l'avenir est fonction des décisions qu'il reste à prendre

- Quand il y a une volonté, il y a une solution
- Il y a un engagement de toutes les parties, incluant la direction de haut niveau
- Être à l'écoute et ne pas sauter aux conclusions
- Le soutien de la direction est là. L'écart entre le syndicat et le patronat se referme
- Avoir la possibilité de faire une différence
- S'impliquer dans la formation
- L'après-congrès nécessitera un suivi et des conseils.
- Nous avons tous un objectif commun–avoir un meilleur milieu de travail.
- Plus de formation conjointe, des messages cohérents, et être mieux préparé pour l'avenir
- Les portes ne sont jamais fermées. La communication est possible entre les deux parties
- Apprendre à se servir de la résolution conjointe de problèmes
- Rétrécir l'écart qui entrave cette initiative en faisant la promotion du comité
- Les employés membres du comité sont sérieux–Bon soutien du syndicat et du patronat
- La nécessité d'impliquer toutes les parties dans ces réunions
- Il y a un nombre important de sujets qui peuvent être transmis aux comités mixtes
- Ce genre de congrès est très intéressant, surtout pour établir un réseau avec d'autres personnes dans l'entreprise
- Les influences extérieures, telles les décisions gouvernementales
- Des communications nouvelles et améliorées de part et d'autre
- Changer le nom du comité, Comité syndical-patronal
- Combler l'écart en impliquant toutes les parties
- S'assurer que les membres du Comité, de même que toutes les parties, demeurent intéressés et enthousiastes
- Participation accrue de la part des employés
- Tous les employés doivent être conscients du sérieux du message et se joindre au mouvement
- Nous devons rejoindre les sceptiques et les convaincre que ceci peut fonctionner
- La confiance est un enjeu majeur
- Conserver la dynamique actuelle
- Ne pas respecter l'énoncé de mandat du Comité
- Obtenir la confiance et l'engagement inconditionnel de toutes les parties et des membres du Comité
- Utiliser les compétences que nous avons acquises
- L'avenir incertain cause de l'insécurité
- Les cadres intermédiaires doivent lâcher prise pour que les comités puissent s'épanouir
- Obtenir l'engagement de toutes les parties à tous les échelons
- Les communications – Beaucoup ne sont toujours pas conscients du rôle des comités et le défi est de transmettre aux employés l'engagement et l'enthousiasme qui se dégagent de ce congrès

---

Les opinions exprimées dans le présent document sont celles des personnes qui ont participé à la conférence et ne reflètent pas nécessairement la position du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada.

Le Congrès sur les meilleures pratiques pour
« Les comités mixtes en milieu de travail (CMMT) et Activités connexes de formation »
a été rendu possible grâce au soutien financier de
Programme de partenariat syndical-patronal
Service fédéral de médiation et de conciliation
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada.

Téléphone : (819) 994-5470 ou 1800563-5677
Site web : http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/lab-trav/fra/

ALGOMA CENTRAL RAILWAY – PROJET DE PARTICIPATION PATRONALE-SYNDICALE

Julia Markus
Employee Ownership and Incentives Association

Introduction

Lorsqu'une compagnie s'engage à élaborer une stratégie participative en milieu de travail, les changements nécessaires pour faire fonctionner ce type de gestion ne sont pas toujours évidents. Très souvent, pour y réussir, aussi bien la direction que les employés doivent cultiver de nouvelles aptitudes qui faciliteront une nouvelle méthode de gestion.

Dans de nombreux cas, les gestionnaires perçoivent la participation des travailleurs comme une menace ou même une insulte à leur autorité et à leur capacité à prendre des décisions. Mais en réalité la participation ouvrière a pour but de renforcer les décisions de la direction et ce, de deux manières :

- PREMIÈREMENT, les gestionnaires sont des gens très occupés et nombreuses sont les décisions qui ne nécessitent pas leur intervention. Lorsque les employés et les superviseurs bénéficient de directives claires quant aux limites de leur autorité, ils sont les mieux placés pour prendre les décisions qui influeront sur leur travail.
- DEUXIÈMEMENT, nombreuses sont les décisions qu'il est important de faire accepter aux employés, et il a été démontré que cela réussit mieux lorsqu'ils y ont contribué. Il y a par contre des circonstances où la participation des employés n'est pas appropriée, notamment dans les situations de crise.

Le succès de la participation en milieu de travail est également lié à la capacité des individus à communiquer clairement entre eux. L'aptitude à communiquer est indispensable si l'on veut arriver à des décisions bien fondées et satisfaisantes pour tous–et la formation en est la clé. Notamment dans les entreprises qui suivent un modèle où les décisions sont prises par le haut et imposées vers le bas, on recommande pour tout le personnel une formation en communications et en aptitudes applicables à la prise de décisions participative.

En outre, afin de prendre des décisions efficaces sur des questions concernant la compagnie, il est utile que chacun ait une certaine connaissance des affaires et des finances ainsi que des questions économiques, sociales, commerciales et opérationnelles d'importance pour leur compagnie et pour l'industrie.

Malgré toutes ces compétences, la participation des employés ne réussira que si les employés et les gestionnaires à tous les niveaux de l'organisation acceptent de participer activement sur une base quotidienne. À mesure que les membres de la compagnie s'adapteront à un nouveau style décisionnel, il faut s'attendre à ce que les changements s'effectuent progressivement au cours d'une période de deux à cinq ans. Les programmes qui encouragent la participation des employés

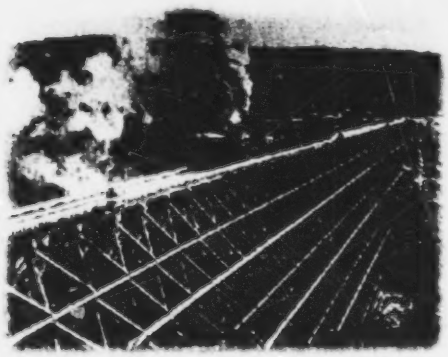
devraient aussi faire l'objet d'une évaluation régulière afin d'être ajustés, peaufinés et dynamisés s'il y a lieu.

Le projet avait pour objectif d'explorer différentes manières de créer un climat de coopération entre la direction et les travailleurs en améliorant leurs aptitudes relatives à la résolution de problèmes et à la communication en groupe, pour transmettre à la direction et aux syndicats les connaissances qui leur permettront de découvrir de nouvelles opportunités pour Algoma Central Railway.

Il s'agissait de concevoir des méthodes pédagogiques et un processus grâce auxquels des comités mixtes comprenant des gestionnaires, des travailleurs syndiqués et non syndiqués d'Algoma Central Railway, pourraient commencer à analyser de nouvelles méthodes de production et de nouveaux marchés.

Historique de l'entreprise

Algoma Central Railway Company a été incorporée en 1899 en vertu d'une loi spéciale du Parlement canadien en vue de construire une voie ferrée partant de Sault Ste. Marie, Ontario, pour rejoindre vers le nord la voie principale transcontinentale du Canadien Pacifique. La voie ferrée fut prolongée vers le nord jusqu'à Hearst, Ontario, en 1914. La compagnie fur renommée Algoma Central Railway en 1965 et Algoma Central Corporation en 1990.



La plupart des 100 ouvrages en chevalet construits entre 1899 et 1914 sur A.C.R., ont été comblés en 1928.

Cette voie ferrée nord-sud est reliée à cinq autres voies ferrées : Huron Central, Wisconsin Central, Ontario Northland Railway, Canadien National et Canadien Pacifique. Les principaux clients pour le transport des marchandises sont St. Mary's Paper et Algoma Steel, tous deux situés à Sault Ste. Marie en Ontario.

Wisconsin Central Transportation Corporation fait l'acquisition de Algoma Central Corporation et forme une nouvelle société, Algoma Central Railway Inc., une filiale à participation entière qui devient fonctionnelle le 1er février 1995.

Algoma Central Railway exploite maintenant toute l'année des trains de marchandises et de voyageurs sur sa voie principale de 467 km entre Sault Ste. Marie et Hearst. La compagnie a aussi un tronçon de ligne de 42 km pour des trains de marchandises seulement, à partir de Hawk Junction, sur la ligne principale qui mène à Michipicoten.

La compagnie a connu une croissance rapide entre 1995 et 1997, mais la fermeture des mines de Wawa en 1998 lui a porté un grave coup financier, encore que la compagnie ne l'estime pas fatal pour Algoma Central car il existe un bon potentiel de croissance pour le transport d'autres marchandises comme les pâtes et papiers et d'autres produits forestiers.

Algoma Central Railway exploite également deux services pour passagers. Une route avec horaire fixe existe entre Sault Ste. Marie et Hearst. Avant la promulgation de la *Loi canadienne des transports*, ce service était subventionné par le gouvernement fédéral. Avec l'adoption de cette loi, une entente de contribution de trois ans a été signée en vertu de laquelle le gouvernement fédéral finance une partie des pertes de cette ligne. La ligne passagers Sault Ste. Marie-Hearst n'a jamais pu rentrer dans ses frais opérationnels, mais les pertes ont diminué grâce à une augmentation du prix des billets.

Il existe aussi un train d'excursions qui fonctionne entre Sault Ste Marie et Agawa Canyon du début juin jusqu'à la mi-octobre. De la fin décembre jusqu'au début mars, un «Train de neige» (Snow Train) offre

des excursions pendant les fins de semaine. Avec environ 90 000 passagers par an, ce service est jugé profitable.

Les activités de fret de ce chemin de fer ont été intégrées dans le système de Wisconsin Central. Les trains voyageurs opèrent sous le nom d'Algoma Central.

Entente contractuelle – Disposition négociée

La suivante disposition négociée a servi de base à ce projet mixte de participation patronale-syndicale.

> *« Création d'un processus participatif en vertu duquel des comités syndicaux-patronaux seront chargés de résoudre localement les questions touchant au milieu de travail plutôt que de recourir à des décisions prises aux États-Unis. »*

Les syndicats et les employés d'Algoma Central Railway s'inquiétaient de leur incapacité à résoudre les problèmes au niveau local et de l'inefficacité des mesures consultatives qui avaient été prises afin que le président de Wisconssin Central Transportation Corporation se rende tous les trimestres à Sault Ste. Marie pour y rencontrer les syndicats. Cette mesure s'était avérée difficile à réaliser de façon régulière, car la compagnie mère était en pleine phase d'expansion à l'échelle internationale et retenait toute l'attention du président.

Le président du comité de négociation de l'Associated Rail Unions et le vice-président des ressources humaines de Wisconsin Central ont demandé à Employee Ownership & Incentives Association de les aider à concevoir une méthode de participation des employés qui profite à tous et qui puisse être incluse dans la convention collective.

Toutes les parties ont convenu qu'un grand nombre de leurs problèmes et frustrations pourraient être résolus si chacun s'engageait à en discuter sincèrement et ouvertement dans un esprit de coopération et de participation. Ils ont reconnu qu'un processus participatif réglerait beaucoup de problèmes. Par exemple, la santé et la sécurité des employés; le travail en équipe autogérée; l'amélioration des méthodes de travail; la promotion d'une entente interfonctionnelle; la participation des personnes les mieux qualifiées à la prise de décision; la nécessité de mettre l'accent sur les besoins des consommateurs; la qualité de l'outillage et de l'équipement; la politique de la porte ouverte; l'amélioration des perspectives d'emploi; l'amélioration des compétences; divers aspects de la qualité de vie et les systèmes de récompense.

En traitant ces questions dans un esprit de coopération et de consultation, le moral et la productivité s'amélioreraient et ceci favoriserait la sécurité d'emploi et le succès de la compagnie.

Les négociateurs se sont rendus compte que la participation commune ne pouvait pas être bien définie à l'avance et que la meilleure approche consisterait à établir des lignes directrices et des principes aux fins de mise en oeuvre de la participation en milieu de travail. Ce qui suit constitue l'essentiel de leurs efforts de collaboration au cours de ces deux journées.

> « Toutes les parties reconnaissent les avantages de la participation des employés à l'effort d'amélioration du milieu de travail, de ses conditions, de la qualité de vie des employés et du service à la clientèle. Ce faisant, nous avons décidé d'entamer un processus participatif qui permettra aux employés de s'impliquer activement dans les questions qu'ils jugent importantes. »

Description des travaux

Phase I

Les consultants ont examiné les pratiques et les attitudes en place et ont entrepris une évaluation des besoins lors:

a) d'une visite à l'installation Wisconsin Central de Stevens Point pour étudier les pratiques existantes;

b) d'entrevues avec la direction de Wisconsin Central pour déterminer si elle oeuvrait suffisamment en vue d'une méthode participative des employés;

Objectif

Nous avons pour objectif de développer un environnement sûr et autogéré en vue de satisfaire les clients et les employés, grâce à l'effort de coopération de tous.

Principes directeurs

- toutes les parties s'engagent à promouvoir un processus de participation qui nous permette d'atteindre nos objectifs.
- toutes les parties s'engagent à observer les principes de respect mutuel et de l'égalité de la contribution dans le cadre de ce processus.
- toutes les parties reconnaissent qu'elles ont la responsabilité d'appuyer les engagements pris dans le cadre de ce processus et de leur donner suite.

Garanties

Garanties des principes directeurs de la participation des employés :

- assurer le maintien des valeurs et la structure de la compagnie et des syndicats.
- n'avoir aucun effet négatif sur la sécurité d'emploi.
- reconnaître la liberté d'expression sans crainte de représailles.
- assurer des règles de participation cohérentes pour tous.
- respecter l'entente collective et les politiques de l'entreprise.
- offrir un processus de prise de décision par consensus.
- garantir que toutes les idées présentées seront prises en compte sérieusement et que les employés dont les idées ne sont pas retenues recevront une explication à ce sujet.

La compagnie s'engage à offrir à son personnel des cours pédagogiques et de la formation afin d'assurer le soutien du processus participatif et la réussite de sa mise en oeuvre.

il aiderait les autres employés et gestionnaires locaux à apprendre comment analyser et réaliser un nouveau potentiel de productivité et de nouveaux débouchés. Les membres du comité ont élaboré d'un commun accord des lignes directrices et un mandat pour la phase I du projet en se basant sur les objectifs de l'entreprise et sur les dispositions de leur entente collective. Ils ont aussi rédigé et distribué un avis d'une page qu'ils ont envoyé au domicile de tous les employés et affiché sur tous les lieux de travail ¾ annonçant le Programme de participation mixte et donnant les noms des membres du comité à tous les employés et directeurs.

La formation de base en aptitudes à la communication et aux affaires, visant tout particulièrement le secteur ferroviaire, a été conçue avec l'aide d'experts internes et externes et présentée aux membres du comité directeur conjoint par les consultants. Le but était de mettre la formation à l'essai et de l'ajuster avant d'introduire le programme à l'ensemble de la compagnie pour la phase II.

Dans le cadre de leur formation préliminaire, les membres du comité mixte se sont organisés en quatre sous-comités mixtes syndicaux-patronaux selon la catégorie de leur emploi, en vue d'identifier et de formuler des propositions qui répondraient à un problème, une question ou de nouvelles possibilités dans leur domaine spécifique. Voici ces domaines et ces propositions :

TRANSPORT – Proposition en vue *d'économies* – par une meilleure utilisation de l'eau potable, y compris remplacer le fournisseur américain par un fournisseur canadien, et un meilleur contrôle de l'utilisation de l'eau.

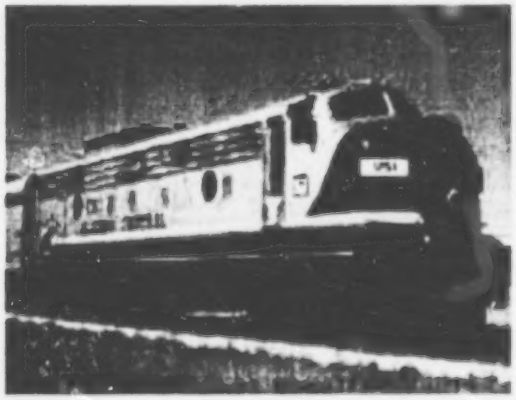
MACHINERIES – Proposition visant de *nouveaux revenus* – en vendant des espaces publicitaires dans les wagons voyageurs.

TRAINS D'EXCURSION – Proposition visant à *améliorer la satisfaction des clients* – par l'installation de services de restauration de meilleure qualité à Canyon Park.

ENTRETIEN DES VOIES – Proposition visant à *améliorer la productivité* – en louant des équipements modernes qui permettent d'effectuer plus d'entretien des voies pendant la courte saison où cela est possible.

Le grand jour

Les consultants ont invité les délégués de la haute direction et du syndicat national à une réunion au cours de laquelle chacun des sous-comités a présenté ses propositions. Chaque délégué a réagi positivement et les propositions ont été approuvées avec cette réserve que l'équipe de l'entretien des voies devrait mieux étudier les options de financement avant de donner suite à son projet.



Le comité mixte et les consultants ont alors rédigé et distribué un deuxième avis afin de communiquer les résultats à tous les employés. Une réunion de suivi avec les consultants et les délégués syndicaux du comité mixte a été convoquée afin d'évaluer la réaction des employés et de planifier la phase suivante. Les consultants ont rencontré le groupe de la haute direction pour étudier les résultats de la phase I et demander leur contribution pour la mise en place d'un programme pilote de participation commune pour la phase II.

Phase II

Le comité de participation commune, qui comprenait tous les membres locaux de la haute direction et des délégués syndicaux ayant bénéficié d'un programme de formation de huit jours, devait poursuivre le processus de participation et aider les employés d'Algoma Central Railway à analyser et à mettre en oeuvre leurs nouvelles idées.

Les idées suggérées par les membres du personnel seraient envoyées au comité mixte qui en ferait une première évaluation afin de décider si elles pouvaient faire l'objet d'une étude de faisabilité et d'une proposition. Une fois l'idée approuvée, un ou plusieurs des membres du comité travailleraient avec les employés pour clarifier leurs idées.

Les employés avaient aussi la possibilité de suivre un cours d'initiation aux affaires pendant deux journées payées afin d'apprendre les notions de base nécessaires pour déterminer par eux-mêmes si leurs idées sont réalisables, et ils avaient droit à deux journées supplémentaires payées pour élaborer leur proposition.

Nouvelles propositions de projets

Pendant les mois d'août et septembre 1999, le comité de participation commune a continué à se réunir et à planifier l'introduction d'un programme de participation pour l'ensemble de la compagnie, tandis que le personnel chargé de la formation préparait des modules plus courts avec le matériel de formation de la phase I. Les délégués des six syndicats de la compagnie se rencontraient pour discuter du programme de participation et de la situation du chemin de fer dans son ensemble. Plusieurs équipes de participation se rencontraient pour étudier leurs idées de projets.

Le 19 octobre 1999, le comité de participation commune a rencontré les cadres supérieurs de Wisconsin Central afin de discuter de l'avenir du projet mixe de participation syndical-patronal et de décider de la méthode à suivre.

La réunion s'est terminée sur un consensus pour la poursuite du programme de participation et une réunion hebdomadaire du comité mixte. Une version simplifiée du programme de formation ainsi que des recommandations pour la mise en oeuvre de la phase suivante du projet, devaient être préparées.

Les questions soulevées par les syndicats

En février 2000, le président directeur général de Wisconsin Central s'est rendu à la réunion trimestrielle de la direction afin d'étudier la situation et les projets d'avenir. Les dirigeants des syndicats locaux étaient aussi invités à cette réunion pour discuter de la continuation du processus de participation.

Les dirigeants des syndicats locaux s'attendaient à ce que le programme de participation porte uniquement sur certains problèmes rencontrés dans leur milieu de travail. Ils pensaient que leur rôle consistait seulement à intervenir sur les questions contractuelles. La direction s'intéressait manifestement à faire des économies, améliorer la productivité et voir les employés faire preuve de plus d'initiative personnelle. La récente baisse du rendement de la compagnie et des perspectives commerciales a encouragé les syndicats à accepter l'adhésion au programme.

En échange du maintien du programme de participation et de la considération des idées relatives aux économies et aux mesures génératrices de revenus, un nouveau comité syndical-patronal a été formé. Ce comité se réunirait chaque trimestre pour une table ronde sur des questions liées au milieu de travail, autres que les griefs.

Les délégués des syndicats locaux ont convenu d'organiser un forum pour les employés et la direction, afin de discuter des moyens de revivifier certaines activités et de réduire les frais d'exploitation.

Il existe chez Algoma Central, un comité de la sécurité qui se réunit régulièrement avec la participation des membres du comité mixe de participation. Il a été décidé qu'on ajoutera à ces réunions un ordre du jour spécifique au comité mixte, afin d'adapter les horaires de travail et de faire avancer le processus de participation commune.

Le nouveau processus participatif

Un problème est apparu au sujet des communications avec les employés lorsque le comité mixte s'est rendu compte que de nombreux employés d'Algoma Central ne prêtaient attention à aucune des notices affichées un peu partout en milieu de travail pour les encourager à la participation ou ne lisaient pas celles qui étaient envoyées directement à leur domicile. On a jugé utile d'établir un contact personnel pour informer les employés de l'initiative et pour les motiver à participer.

Le comité mixte de la participation a peaufiné le processus de participation pour soumettre et évaluer les idées des employés visant à améliorer la productivité et/ou de nouvelles possibilités d'emploi en combinant les idées issues du programme de formation, ainsi que celles d'Algoma Steel, afin de les adapter aux horaires de travail spécifiques au chemin de fer comme suit :

1. Un employé qui souhaite présenter une proposition doit d'abord trouver au sein de la compagnie cinq personnes qui appuient son idée.
2. L'employé peut alors présenter sa suggestion au comité du groupe mixte dont les membres sont appelés délégués de classe P.
3. Les délégués de classe P aident les employés à développer leurs propositions de projets, notamment à effectuer une simple analyse de coût-avantage.
4. Une fois complétée, la proposition est présentée au comité afin d'être examinée par le comité du groupe participatif.
5. Elle sera soit acceptée, soit rejetée. Les gestionnaires de la compagnie ont obtenu approbation pour la mise en oeuvre des propositions comme suit :
   - Les projets allant jusqu'à 500 $ peuvent être approuvés par le chef de gare.
   - Les projets allant jusqu'à 1000 $ peuvent être approuvés par le directeur de la division.
   - Les projets dépassant 1000 $ seront étudiés par le vice-président des ressources humaines de Wisconsin Central Ltd.
6. Chaque employé qui présente une proposition en bonne et due forme recevra une journée de paie pour le temps et l'effort fournis. Si l'idée est mise en oeuvre, l'employé recevra une journée de paie supplémentaire.
7. Toutes les propositions sont retournées à leurs auteurs, accompagnée d'une note explicative des raisons pour lesquelles elles ont été acceptées ou rejetées.
8. Le comité a obtenu un budget cumulatif de 50 $ par mois, en plus des frais de bureau.

Dès avril 2000, les membres du comité mixe de participation se sentaient prêts à entreprendre la coordination de la phase II du processus participatif des employés et à former au besoin d'autres participants.

Résultats positifs

Projets de participation commune

Deux des premiers projets qui avaient été élaborés et approuvés lors du programme pilote de formation à la participation ont été mis en oeuvre. Le premier concerne la construction au Canyon Agawa, en fin du parcours du train, d'un bel établissement de restauration pour agrémenter l'expérience des passagers qui souhaitent prendre leur repas sur le site.

> *« Nous reconnaissons les avantages issus de la participation des employés à l'amélioration du milieu de travail, de ses conditions, de notre qualité de vie et du service à la clientèle. »*

Dans le cadre d'un autre projet, il s'agissait de trouver et de louer un équipement spécialisé pour que les équipes chargées de l'entretien des voies puissent augmenter leur rendement et réduire le temps traditionnellement requis pour faire ce travail. Le 22 août, le directeur Scott Woodward écrivait : «Nous avons pu obtenir nos machines à ancrage automatique et elles nous ont aidés à augmenter considérablement la production. L'une des machines fonctionne aussi bien sur les traverses que sur les rails. Les équipes de production obtiennent de très bons résultats."

Un autre des projets approuvés dans le cadre du programme initial de formation – la vente d'espaces publicitaires sur le train d'excursion Agawa – a perdu de son élan pendant les mois d'été. Un membre du comité mixe de participation a été chargé de dynamiser ce projet. Au lieu d'essayer de confier par sous-traitance les ventes publicitaires à une agence de marketing, le comité a l'intention d'entrer personnellement en contact avec des membres de la communauté pour vendre des espaces publicitaires. L'équipe du projet initial travaille aussi sur des procédures de facturation et des recommandations pour l'attribution des revenus découlant de ce projet. Cette nouvelle source de revenus peut générer un potentiel de 15 000 $ par an, avec un seul investissement minimum de 1 260 $.

Une proposition syndicale

La première proposition menée à terme après la phase I du programme pilote a été préparée par des membres du Syndicat des travailleurs unis des transports et la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives. Il s'agissait d'une solution de rechange aux changements dans la dotation que la compagnie avait prévus à Hawks Junction et qui auraient entraîné la fusion des emplois de deux syndicats de compétences distinctes en un seul. Cette proposition a été offerte par les deux syndicats dans l'espoir de trouver une solution qui permettrait d'éviter un grief. La proposition, présentée d'abord en janvier 1999, a été par la suite élargie et révisée pour finalement être acceptée en septembre 1999.

Évaluations et recommandations

Les premiers jalons ont été posés pour augmenter la participation des employés d'Algoma Central Railway. Là où il existe un potentiel pour des solutions bénéfiques à tous, les dirigeants syndicaux locaux ont pu faire l'expérience du pouvoir de présenter de bonnes raisons commerciales pour étayer leur suggestion. Les cadres supérieurs de Wisconsin Central ont aussi pu constater que les employés sont capables de faire de solides évaluations commerciales.

Il y a eu plusieurs vagues de mises à pied et il pourrait y en avoir d'autres car Wisconsin Central s'efforce de réduire les coûts pour compenser la perte de 30 % des revenus d'Algoma Central. Tout le personnel est au courant de ce problème et craint, à juste titre, que la compagnie mère ne soit forcée d'éliminer encore plus d'emplois si la situation financière ne s'améliore pas.

Dans ces conditions, le moment est inopportun pour poursuivre activement un programme pilote de participation dans l'ensemble de la compagnie. Si les employés sont préoccupés par la désagréable perspective de chômage, il est peu probable qu'ils soient disposés à oeuvrer avec la compagnie en vue d'améliorer l'exploitation, même si leur participation active à la réalisation de ces objectifs serait un des moyens à leur disposition pour contrecarrer la possibilité de mises à pied.

Dans les circonstances actuelles, la compagnie ne peut pas se permettre de tourner le dos aux contributions éventuelles de ceux qui veulent s'impliquer, mais elle ne devrait certainement pas pousser les employés à participer. Les employés doivent être motivés pour s'engager avec enthousiasme dans un processus participatif.

Ailleurs, la menace de perte d'emplois pourrait suffire pour motiver les gens à agir, mais dans le contexte économique incertain de la région qui a toujours connu des fluctuations dans le domaine de l'emploi, les travailleurs ont tendance à voir les mises à pied comme inévitables et à accepter passivement leur sort, plutôt que d'entreprendre la longue et difficile tâche de s'informer et de s'impliquer à fond.

Tant qu'Algoma Central n'aura pas atteint un certain niveau de stabilité financière, il est à souligner que tout employé intéressé à contribuer recevra tout le soutien possible (selon les procédures recommandées par le comité mixte). Naturellement, toutes les contributions devraient être reconnues publiquement, mêmes les suggestions non retenues sont dignes d'intérêt et doivent être prises en considération pour être utilisées à des fins pédagogiques pour encourager les contributions futures.

Les opinions exprimées dans le présent document ne reflètent pas nécessairement la position du du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada.

Le Projet a été rendu possible grâce au soutien financier de
Programme de partenariat syndical-patronal,
Service fédéral de médiation et de conciliation,
Programme du travail,
Développement des ressources humaines Canada.

Téléphone : (819) 994-5470 ou 1800563-5677
Site web : http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/lab-trav/fra/

ARBITRE PAR LOTERIE – LE SYSTÈME DE NOMINATION MINISTÉRIELLE DE L'ALBERTA

Allen Ponak
University of Calgary
et
Joel Benjamin
PanCanadian Petroleum Limited

La sélection d'arbitres par consentement mutuel des syndicats et des employeurs constitue l'une des caractéristiques du système canadien de règlement des griefs par voie d'arbitrage. Lorsqu'un grief est soumis à un arbitrage, le syndicat et les représentants de l'employeur doivent discuter et éventuellement convenir de la nomination d'un arbitre acceptable pour les deux parties. Le plus souvent, la sélection d'un arbitre se fait au cas par cas, même si certaines conventions collectives, comme celle conclue entre la Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, peuvent contenir une liste préalable servant à l'affectation d'arbitres aux cas individuels.

Bien que la sélection consensuelle soit la règle, il arrive parfois que les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre affecté au cas en cours, nécessitant de fait une intervention extérieure. Très souvent, c'est le ministère du Travail approprié, au niveau provincial ou fédéral, qui fournit cette assistance en désignant un arbitre que les parties se doivent d'accepter. En général, la désignation de l'organisme de nomination est décidée selon la loi applicable sur le travail et ces décisions – désormais appelées « nominations ministérielles », compte tenu de l'arbitrage – font l'objet d'une affectation officielle du ministre du Travail. Ainsi, *The Trade Union Act* de la Saskatchewan stipule que « si les parties sont incapables de s'entendre sur un arbitre ..., l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre d'en désigner un » (section 26 (4.1)). Les autres organismes de nomination sont les commissions de travail, les services de conciliation et de médiation, et des organismes administratifs spéciaux particulièrement créés pour remplir cette tâche (comme en Colombie-Britannique). L'organisme de nomination consulte alors sa liste et choisit un arbitre. L'élaboration et la composition de la liste, ainsi que la nomination d'un arbitre, sont laissées à la discrétion de l'organisme. Cette liste contiendra presque toujours le nom des arbitres les plus actifs et les plus expérimentés de la sphère de compétence, mais aussi de personnes politiques et d'arbitres aspirants. La liste peut ou non refléter la participation officielle des communautés syndicale et patronale.

Le système de nomination ministérielle de la province de l'Alberta était conforme jusqu'en 1994 aux principes décrits au paragraphe précédent. À cette date, un système innovateur et unique a été introduit en Alberta. Ce système favorise une participation importante des communautés patronale-syndicale à la composition de la liste qui sert à la nomination des arbitres sélectionnés par « loterie », pour arbitrer des cas particuliers. Cet article a un double objectif : premièrement, décrire le fonctionnement du système de l'Alberta; et deuxièmement, présenter les avantages et les inconvénients de la démarche préconisée en Alberta. Les données sont basées sur des entrevues avec des arbitres et des représentants des syndicats et du patronat, ainsi que sur des informations fournies par les Services de médiation de l'Alberta, l'organisme de nomination.

Bien que la sélection consensuelle soit la règle, il arrive parfois que les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre

— Les auteurs voudraient remercier les Services de médiation de l'Alberta pour leur coopération et pour les informations contenues dans cet article. Les auteurs assument l'unique responsabilité pour toute erreur ou omission.

L'ancien système de nomination d'arbitres

Selon le système en vigueur jusqu'en 1994, la liste de nomination d'arbitres comprenait 90 noms. Le processus de nomination s'effectuait sous l'égide des Services de médiation relevant du ministère du travail de l'Alberta. Aucun critère n'était établi pour qu'un candidat puisse figurer sur la liste ou pour qu'il puisse être nommé à partir de cette liste. Parmi les facteurs pris en compte se trouvaient la proximité géographique, l'expérience de l'arbitre, le nombre de nominations ministérielles récentes et toutes préférences exprimées par les parties, qui se résumaient en général à demander l'exclusion de la liste le nom de personnes non désirées.

La liste comprenait les arbitres les plus actifs de la province, mais également un certain nombre de personnes qui étaient rarement nommées par le seul consentement des parties. Un grand nombre de personnes figurant sur la liste avaient peu d'expérience d'arbitrage, voire pas du tout. En fait, les nominations ministérielles servaient explicitement à imposer de nouveaux arbitres, même si les responsables des nominations usaient de leur pouvoir discrétionnaire pour éviter l'affectation d'arbitres inexpérimentés à des cas ayant une importance particulière pour les parties. Toutefois, le sérieux éventuel d'un arbitrage ne peut pas toujours être déterminé d'avance. Les candidats n'étaient pas tenus de suivre un programme de formation pour faire partie de la liste.

Les parties hésitaient à utiliser l'ancien système par manque de confiance quant à la compétence de nombreuses personnes figurant sur cette liste. Faire appel à une nomination ministérielle était considéré comme un véritable jeu de hasard. Les employés du Service de médiation estimaient à environ 90 le nombre de nominations ministérielles annuelles effectuées sous l'ancien système, un pourcentage relativement faible lorsque comparé à la totalité des nominations d'arbitres dans la province. Il n'existe pas de statistiques sur le nombre total de nominations annuelles. Dans la première moitié des années 90, 165 sentences arbitrales en moyenne furent délivrées chaque année en Alberta. Les arbitres et les avocats estiment que les trois-quarts des arbitrages prévus ont été annulés. Cela suggère qu'environ 660 nominations arbitrales ont été effectuées annuellement (ce qui revient à dire que les 165 sentences arbitrales représentent le quart des arbitrages prévus : chaque arbitrage inscrit au programme équivaut à une nomination arbitrale). Les nominations ministérielles représentaient donc environ 15 % de la totalité des nominations arbitrales sous l'ancien régime.

L'élaboration du présent système d'arbitrage

Pour répondre aux préoccupations exprimées par les communautés syndicale et patronale, le ministère du travail de l'Alberta, maintenant Alberta Human Ressources and Employment, a créé le Grievance Arbitration Roster Committee en 1993, un comité ayant pour mandat d'examiner et de recommander des modifications au système de nomination ministérielle en vigueur. Ce comité était composé de représentants des principaux syndicats et employeurs, d'avocats du droit du travail qui agissaient pour le compte des syndicats et des employeurs, et de trois arbitres. Le comité était présidé par un sous-ministre adjoint du ministère du Travail. Après avoir étudié le système, les syndicats et les employeurs ont fait valoir que les nominations ministérielles soient réservées aux arbitres expérimentés et que le processus de nomination soit exempt de toute pratique irrégulière. Les nominations ministérielles étaient considérées comme un dernier recours par les parties qui n'arrivaient pas à convenir d'un arbitre et non pas comme un champ d'action pour les nouveaux arbitres. Le comité concluait que l'acceptabilité démontrée d'un arbitre par le passé devrait être le critère clé pour une future admissibilité à une nomination ministérielle.

En se basant sur ces considérations, le comité a entrepris l'élaboration d'une nouvelle liste d'arbitres qui servirait pour les futures nominations ministérielles. Il établit un questionnaire à l'intention de toutes les personnes figurant sur la liste existante, les invitant à s'inscrire sur la nouvelle liste. Dans ce questionnaire, les candidats devaient préciser le nombre total de sentences arbitrales rendues au cours des cinq dernières années, le nombre de nominations consensuelles et le nombre des syndicats et employeurs les ayant nommés à titre d'arbitres, ainsi que toute activité de représentation syndicale ou patronale. Au total, 53 candida-

Faire appel à une nomination ministérielle était considéré comme un véritable jeu de hasard.

tures furent reçues. Un sous-comité de sélection composé de deux représentants de chaque partie, à savoir les parties syndicale et patronale, et du ministère du travail, a été mis sur pied. À la suite d'une réunion à huis clos, le sous-comité acceptait 21 candidatures. Les heureux élus composaient la nouvelle liste destinée aux nominations ministérielles et l'ancienne liste était annulée. Tous les arbitres figurant sur la nouvelle liste ministérielle étaient avocats, à l'exception d'un seul. Cette liste comprenait deux femmes mais aucun membre des minorités visibles et tous les arbitres demeuraient soit à Calgary, soit à Edmonton.

De tous les sujets débattus par le comité, celui de la représentation était le plus litigieux. Plusieurs arbitres généralement admissibles exerçaient à titre d'avocat dans des litiges ayant trait aux relations de travail pour le compte de syndicats ou d'employeurs (et au moins l'un d'entre eux agissait pour les deux parties). Même si ces personnes continuaient de se voir accorder des nominations d'arbitrage par consensus, il fut décidé que le travail de représentation écarterait la possibilité d'une nomination ministérielle. Il fut arrêté que, bien que les parties puissent s'accorder en connaissance de cause sur la nomination consensuelle d'un arbitre exerçant une activité de représentation, il serait non approprié d'exiger des parties qu'elles acceptent un arbitre issu d'une nomination ministérielle mais agissant également à titre de défenseur dans des affaires syndicales-patronales. Les personnes ayant ce profil furent donc exclues de la nouvelle liste. Cependant, cette exclusion ne s'appliquait pas aux avocats qui avaient agi pour le compte d'employés ou d'employeurs des secteurs non syndiqués (c'est-à-dire dans des cas de congédiement injuste). La liste des nominations ministérielles comprenait plusieurs arbitres ayant été actifs à titre d'avocats dans le secteur des emplois non syndiqués. N'étaient pas non plus exclus, s'ils n'accomplissaient aucun travail de représentation, les membres de cabinets représentant syndicats et employeurs dans des questions de relations de travail. Après de longs débats, le comité décida que ces personnes pouvaient faire partie de la nouvelle liste ministérielle. Il faut noter que la National Academy of Arbitrators, la plus importante association professionnelle d'arbitrage patronal-syndical aux États-Unis (environ 40 arbitres canadiens en sont membres), n'accepte pas comme membres les personnes travaillant pour des cabinets qui représentent des syndicats ou des employeurs en cas de conflits de travail. Ne sont pas non plus admissibles les arbitres qui représentent leurs clients dans des conflits de travail du secteur des emplois non syndiqués.

La méthode de sélection d'un arbitre constitue l'aspect le plus innovateur de la nouvelle procédure.

La sélection d'un arbitre sur la liste

La méthode de sélection d'un arbitre constitue l'aspect le plus innovateur de la nouvelle procédure. Sous l'ancien système, les représentants du Ministère exerçaient un pouvoir discrétionnaire pour nommer à partir de la liste un arbitre qui serait amené à juger tout litige particulier. Les parties recevaient le nom d'un seul arbitre. Avec le nouveau système, chaque sélection se fait par loterie, un tirage au sort basé sur un programme informatique de nombres aléatoires. Toutes les personnes dont le nom figure sur la liste (il y en a 19 actuellement) sont également admissibles à une nomination sans tenir compte de l'historique de récentes nominations ministérielles.

Chaque partie peut demander la nomination ministérielle d'un arbitre. Sur réception d'une demande de nomination ministérielle, le programme informatique tire au sort le nom de cinq arbitres inscrits sur la liste. Ces cinq noms sont envoyés au syndicat et à l'employeur, chacun d'eux ayant le droit de rayer un nom dans un délai de 72 heures. Au-delà de cette limite, l'ordinateur choisira un arbitre parmi les noms restant sur la liste. Les parties se doivent d'accepter cet arbitre qui est officiellement assigné pour juger le litige.

Les entrevues accordées par les représentants des syndicats et des employeurs révèlent que le droit de rejeter un nom sur les cinq noms fournis est presque toujours exercé. Cette pratique permet d'éviter que ne soit nommé un arbitre qui pourrait soulever des objections particulières, peut-être en raison d'une récente décision arbitrale défavorable dans le cas d'une affaire semblable ou en raison d'un conflit de personnalité. Un avocat du droit du travail indiquait que son cabinet classait les arbitres par ordre d'admissibilité, du moins acceptable au plus acceptable, et que l'arbitre le moins acceptable

sur la liste était toujours rejeté par l'un des secrétaires du cabinet à qui incombait cette tâche. Un autre avocat du droit du travail nous confiait que son cabinet exerçait toujours son droit de veto, s'attendant à ce que l'autre partie rejette aussi un nom de la liste. Il expliquait qu'en exerçant son veto, il augmentait les chances que soit sélectionné son arbitre préféré parmi les noms générés par le système de loterie.

Le maintien de la liste pour fin de nominations ministérielles

Depuis le 1er septembre 1994, date de la mise en vigueur du nouveau système, la liste d'arbitres a été réduite de 21 à 19 noms. Cinq arbitres ont été retirés de la liste et trois y ont été ajoutés. Parmi les cinq arbitres, quatre ont quitté après avoir été nommés juges et le cinquième est décédé. Parmi les trois qui ont été ajoutés à la liste, l'un a quitté sa province d'origine pour s'installer en Alberta, l'autre n'exerce plus sa profession d'avocat (il a donc quitté le barreau pour être admissible), et le troisième, qui possède plusieurs années d'expé- rience, a réintégré le domaine de l'arbitrage après plusieurs années d'absence.

Personne n'a été retiré de la liste contre son gré. Le comité a établi un processus d'examen qui serait déclenché advenant les cas suivants :

1) les parties utilisent leur droit de veto contre un arbitre plus de 60 % du temps; ou

2) une plainte écrite est reçue concernant les compétences de l'arbitre ou sa conformité aux critères.

le droit de rejeter un nom sur les cinq noms fournis est presque toujours exercé.

Si un processus d'examen est déclenché, le Ministère mène une enquête. Si le recours au droit de veto est jugé excessif, le motif des veto est examiné afin de déterminer s'ils proviennent d'un employeur, d'un syndicat ou d'un cabinet d'avocats en particulier ou si les syndicat et employeur ont tous les deux refusé la même personne. S'il a été décidé de retirer un arbitre de la liste, ce dernier peut interjeter appel de la décision auprès du sous-ministre du Ministère.

L'utilisation du système de nomination ministérielle

Le nombre de demandes de nomination ministérielle a connu une hausse phénoménale avec l'introduction du nouveau système, passant d'environ 90 nominations par an à plus de 300. Son utilisation a baissé depuis mais se maintient encore à 200 nominations par an. La grande majorité des nominations provient surtout des syndicats qui soumettent des griefs. Le tableau 1 décrit l'utilisation du nouveau système de 1994 jusqu'au milieu de l'An 2000 (les données sont basées sur les années financières qui s'échelonnent du 1er avril au 30 mars).

Depuis l'introduction du nouveau système, non seulement les nominations ministérielles ont augmenté, mais elles ont aussi commencé à constituer une importante proportion de toutes les nominations d'arbitres dans la province. Depuis le début des années 90, le nombre d'arbitrages réels a régulièrement baissé en Alberta – passant de 157 cas en 1994 à seulement 120 en 1999. Si l'on extrapole selon le système de nomination précédent, les nominations ministérielles ont dû représenter jusqu'à 45 % de toutes les nominations effectuées dans la province et ce, depuis les trois premières années qui ont suivi la mise en vigueur du nouveau système; à partir de 1999, le nombre baisse à 40 %, mais cela constitue encore une augmentation énorme par rapport à l'ancien système. En effet, les nominations ministérielles engendrent maintenant de nouvelles nominations arbitrales presque aussi fréquentes que les nominations consensuelles.

Tableau 1

Nominations ministérielles de l'Alberta, 1994-2000

Année financière	Nombre de nominations
1994-1995	316
1995-1996	324
1996-1997	297
1997-1998	221
1998-1999	198
1999-2000	204

Les points de vue des syndicats et des employeurs

Syndicats et employeurs s'accordent pour reconnaître que le système constitue une nette amélioration par rapport à l'ancien. Ils estiment le processus de sélection bien géré et efficace. Ils apprécient le mode de fonctionnement du droit de veto, et pensent qu'il permet un certain contrôle du processus de nomination. Les personnes interrogées ont jugé raisonnable le nombre d'arbitres figurant sur la liste pour une petite juridiction comme celle de l'Alberta. Elles ont semblé également satisfaites que la liste inclue les arbitres les plus expérimentés et les plus admissibles de la province. Il a été suggéré qu'une augmentation substantielle de la liste réduirait les chances de nomination d'un arbitre expérimenté, ce qui était la plus grande préoccupation sous l'ancien système. Cependant, les entrevues ont révélé que malgré ce nombre relativement restreint d'arbitres, les parties estimaient parfois que les cinq noms proposés étaient tellement inacceptables qu'elles renouvelaient leurs efforts pour parvenir à une nomination consensuelle.

Les représentants des syndicats et des employeurs ont reconnu unanimement que l'élimination d'une ingérence externe dans le processus de nomination constituait l'une des caractéristiques les plus positives du nouveau système. Le recours à une loterie pour chaque nomination protège le Ministère contre le lobbying des parties, des politiciens ou d'autres ministères gouvernementaux. Le système a été jugé équitable et le mode de sélection transparent.

Les parties ne pouvaient mieux témoigner leur confiance dans le nouveau processus de nomination ministérielle que par son utilisation volontaire en vertu de lois comme le *Universities Act* qui étaient hors du mandat de l'Alberta Labour et juridiquement non sujettes au système de nomination ministérielle. Les représentants du Ministère nous ont confié qu'ils recevaient périodiquement des demandes d'arbitre conjointes (syndicales-patronales) en vertu d'autres lois, les parties s'étant entendues d'avance pour accepter celui qui serait choisi selon la procédure du tirage au sort. Certaines nominations, même effectuées en vertu du *Code canadien du travail*, ont été réalisées de cette manière. Selon un point de vue strictement juridique, le Ministère ne pouvait pas nommer d'arbitre mais uniquement formuler des recommandations basées sur ses procédures de sélection habituelles. Le syndicat et l'employeur devaient alors nommer officiellement un arbitre pour présenter leur cas.

L'énorme succès qu'a connu le nouveau système a néanmoins soulevé deux inquiétudes. D'une part, les représentants des syndicats et des employeurs ne voyaient pas d'un bon œil l'usage excessif des nominations ministérielles aux dépens des nominations consensuelles. L'efficacité du système, le manque d'intervention externe, la possibilité d'opposer son veto à au moins un arbitre et l'exclusion d'arbitres inexpérimentés signifiait que les parties ne fournissaient pas souvent un grand effort pour parvenir à une nomination par arbitrage consensuel. En fait, plusieurs syndicats ne tentent même pas d'atteindre une nomination consensuelle qui peut prendre du temps. Ils font directement une demande pour obtenir un arbitre nommé par le ministre. Le processus de nomination ministérielle est utilisé comme une liste d'arbitres qui serait inscrite dans la convention collective. Les représentants patronaux en particulier, ont tendance à penser que le fait de se fier aux nominations ministérielles limite la communication entre les parties et retarde le règlement des griefs. Les syndicats et les employeurs s'inquiètent du fait que la baisse du nombre de nominations consensuelles puissent à long terme porter atteinte aux relations professionnelles. La baisse du nombre de nominations ministérielles depuis 1997 pourrait être une réponse à cette inquiétude.

> *l'élimination d'une ingérence externe dans le processus de nomination constituait l'une des caractéristiques les plus positives du nouveau système.*

[1] Claude Foisy « L'arbitrage est-il trop lent et trop rigoriste » dans les travaux de Margaret Hughes et Allen Ponak, *Proceedings of the 16th annual University of Calgary Labour Arbitration Conference Calgary*, Groupe de recherche en relations de travail.

D'autre part, le processus de nomination ministérielle a réduit les possibilités de former de nouveaux arbitres. Dans le passé, les nominations ministérielles étaient l'un des moyens qu'avaient les arbitres potentiels de se faire connaître. Avec le nouveau système, les nominations ministérielles ne tiennent plus lieu de mécanismes permettant de découvrir de nouveaux arbitres potentiels. Sur la demande des parties, la liste est réduite aux arbitres qui ont déjà reçu leur acceptation. De plus, les syndicats et les employeurs se fient à la liste des nominations ministérielles pour les nominations consensuelles. Les personnes ne figurant pas sur la liste passent presque inaperçues, ce qui laisse peu de chance aux arbitres peu connus d'être pris en considération pour une nomination consensuelle. Cette situation rend difficile, pour ne pas dire impossible, l'inclusion de nouveaux candidats à la liste.

Depuis la mise en vigueur du nouveau système en 1994, le noyau initial des arbitres est resté inchangé depuis une décennie. Les parties parlent de la nécessité d'avoir de nouveaux arbitres, surtout des femmes, mais peu de démarches concrètes ont été entreprises en ce sens. Des discussions portant sur des programmes de formation pour nouveaux arbitres, associés à quelques mécanismes assurant les nominations initiales, sont lentes à se traduire dans les faits.

Les syndicats ont soulevé deux autres questions relatives au système de nomination ministérielle, mais aucune n'est circonscrite au seul système ou à la province de l'Alberta. Les syndicats désiraient obtenir une réduction des frais inclus dans les nominations ministérielles ainsi que des audiences plus rapides. Les coûts et les retards dans les arbitrages posent des problèmes partout et certaines provinces ont pris des mesures pour y remédier, par exemple l'Ontario avec son processus d'arbitrage accéléré.[1] Toutefois, très peu a été fait pour améliorer le système de nomination de l'Alberta ou la législation sur l'arbitrage afin de contrôler les coûts ou d'accélérer l'exécution du calendrier. Selon les arbitres, les retards pourraient être réduits de façon importante si les annulations de dernière minute étaient contrôlées. Ils ont également souligné que les honoraires d'un arbitre ne constituent qu'une petite partie du coût global d'un arbitrage.

Conclusion

Vu sa popularité, la méthode de nomination ministérielle de l'Alberta a été une réussite. La mesure d'exclusion d'arbitres inexpérimentés, la sélection par tirage au sort et le droit de veto sur la nomination d'un arbitre sur cinq permettent aux syndicats et employeurs d'être rassurés que l'arbitre nommé par le ministre sera qualifié et impartial. Ironiquement, cette assurance et le manque de risque ont augmenté le nombre des nominations ministérielles au point de surclasser les nominations consensuelles. La limitation de la liste à des arbitres expérimentés complique la tâche de nouveaux arbitres potentiels qui voudraient s'établir. Néanmoins, il est important de signaler que ce système a été conçu par les parties elles-mêmes sous l'égide du ministère du travail de l'Alberta, qu'il est populaire et répond aux besoins des parties. Si des modifications devaient y être apportées, les syndicats et les employeurs ont les moyens et l'expérience nécessaires pour ce faire.

NOUVELLES RECHERCHES ET DÉVELOPPEMENTS DANS LE DOMAINE DES RELATIONS INDUSTRIELLES COMPARATIVES

Roy J. Adams
McMaster University

Certaines réalisations de ces dernières années, à savoir le développement de l'Union européenne et l'instauration de l'Accord de libre-échange nord américain, ont donné naissance à des institutions supranationales dont les décisions et les débats suscitent l'intérêt des spécialistes des relations de travail. Les activités d'organismes mondialement reconnus comme les Nations unies et l'Organisation internationale du Travail revêtent plus d'importance en raison d'une demande pressante en faveur du libre-échange et de la sollicitation des groupes sociaux pour une réglementation multinationale plus efficace de l'emploi. Il devient difficile pour des professionnels affairés de se tenir au courant d'une documentation en plein essor. Aussi, afin de les aider dans cette tâche, je citerai en contexte plusieurs récents ouvrages importants, tout en les commentant brièvement.

L'émergence d'un débat global sur le rapport véritable existant entre le commerce et le travail constitue l'une des réalisations les plus intéressantes de la dernière décennie. Généralement, les économistes s'accordent pour dire que les deux sujets devraient demeurer bien distincts, mais les militants sociaux exercent une pression croissante pour instaurer un système international qui permette l'accès au commerce en fonction de la conformité aux normes fondamentales du travail. En réponse à cette situation, les membres de l'Organisation internationale du Travail ont voté l'adoption de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail en 1998. La Déclaration obligeait tous les États membres à adopter des mesures visant à protéger leurs citoyens contre le travail forcé, le travail des enfants et la discrimination en matière d'emploi, ainsi qu'à favoriser la liberté d'association et à s'employer à la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

Pour éviter que la Déclaration ne serve seulement de façade, les délégués ont établi une procédure de suivi exigeant des États membres de préparer des rapports décrivant le statut de chaque droit dans leurs sphères de compétence et leurs projets concernant l'évolution de ces droits. Selon cette procédure, le personnel de l'Organisation internationale du Travail est tenu d'examiner l'actuel statut global des divers droits et de rédiger un rapport annuel portant sur l'un d'eux. Le rapport intitulé « *Your Voice at Work* », publié en l'An 2000, insiste sur la liberté d'association et le droit effectif à la négociation collective. Il comporte des tableaux intéressants qui démontrent l'importance en Europe (à l'exception de la Grande-Bretagne), d'une couverture de négociation collective, la conformité à l'obligation de favoriser la négociation collective étant implicite. Par contre, l'intérêt accordé à la négociation collective demeure généralement faible dans le reste du monde. De plus, vu l'ampleur de la mondialisation, aussi bien le nombre de syndiqués que le nombre de travailleurs assujettis à une convention de négociation collective perdent du terrain. Selon le rapport, « le fossé de représentation » qui s'élargit s'inscrit à contre courant de « la vague de réforme politique démocratique ».

Tout en affirmant « qu'il est important de combler le fossé de représentation qui s'est creusé afin de donner voix aux hommes et aux femmes dans un milieu de travail en évolution », le rapport ne réussit pas à prodiguer des conseils évidents, car il ne spécifie pas que la responsabilité d'adopter des politiques visant à combler ce fossé incombe aux États membres. Il n'insiste pas non plus sur le fait que les organismes ont une responsabilité concomitante pour convaincre leurs employés de leur volonté de collaboration, quelle que soit l'organisation qu'ils choisiraient de constituer ou de rejoindre. Inversement, le rapport indique sans parti pris que « malgré le vent de démocratie qui souffle à travers le monde, il existe un important malaise, si ce n'est une franche hostilité, à l'égard des syndicats ». En effet, au lieu de se conformer au consensus mondial en instaurant des mesures d'observation proactives, certains employeurs continuent de considérer la syndicalisation comme un signe de mauvaise gestion et la gestion des ressources humaines comme un

prétexte servant à éviter une représentation collective indépendante de la part des employés.

L'Organisation internationale du Travail tripartite demeure certainement une organisation très politisée qui se doit de poursuivre sa mission tant bien que mal, sans pour autant se défaire complètement de ses composantes les plus puissantes, telles les États-Unis et la Grande-Bretagne; deux nations dont le fossé de représentation déjà grand, ne cesse de s'élargir. Malgré leur soutien international en matière des droits fondamentaux du travail, les États-Unis ont toujours réprouvé la syndicalisation et la négociation collective, à tel point que les ouvrages et les textes relatifs aux relations de travail incluent, sans aucune gêne, des attaques vigoureuses de ces pratiques. Ainsi, l'ouvrage « *Nonunion Employee Representation* », édité par Bruce Kaufman et Daphne Taras (London, M.E. Sharpe, 2000) illustre un exemple de ce phénomène.

Par représentation d'employés non syndiqués, les auteurs Kaufman et Taras entendent des stratagèmes qui sont habituellement « créés, structurés et utilisés par l'employeur. Il ne s'agit pas d'organisations syndicales indépendantes mais plutôt d'une partie d'un grand système des pratiques de gestion du personnel et des ressources humaines de l'entreprise ». En plus des essais sur l'histoire du phénomène aux États-Unis et au Canada, ce volume comporte un certain nombre d'exemples de cas. Les auteurs y ont également inclus des commentaires de syndicalistes, de représentants d'employeurs et de décideurs, ainsi que des essais comparatifs sur les méthodes employées en Allemagne, au Japon, au Royaume-Uni et en Australie.

En conclusion, Kaufman et Taras déclarent qu'une des raisons qui pousse les entreprises à adopter la représentation d'employés non syndiqués en Amérique du Nord, est presque toujours l'espoir qu'ils maintiendront ainsi leur statut de non syndiqué. Moralement parlant, les auteurs ne perçoivent aucun problème dans cette politique préconisée par les employeurs. Aussi, en totale contradiction avec le consensus international qui affirme que la représentation indépendante des employés constitue un droit humain fondamental, ils souscrivent plutôt à cette politique comme faisant partie d'un long processus menant vers une stratégie de substitution syndicale qui offre aux employés des possibilités d'expression et de participation qu'ils ne peuvent obtenir dans beaucoup d'autres entreprises.

Les données d'enquête contenues dans « *What Workers Want* », par Richard B. Freeman et Joel Rogers (Ithaca, N.Y., Cornell University Press, 1999), illustrent bien l'ampleur de la diabolisation des syndicats et de la négociation collective que pratiquent les employeurs et les universitaires américains. En se basant sur un échantillon représentatif de travailleurs américains, les auteurs ont découvert que même si 88 % des répondants désiraient une représentation collective au travail, seulement 25 % d'entre eux opteraient pour un syndicat ou des organisations du genre. Environ 45 % se prononçaient pour une puissante organisation indépendante en milieu de travail, et 43 % d'autres répondants, pour ménager l'employeur, se contenteraient d'une organisation ayant une indépendance plus limitée de la direction. Freeman et Rogers concluent qu'il existe en Amérique une énorme possibilité d'accroître la représentation et la participation des employés et d'améliorer ainsi la qualité du travail. Les réformes visant à satisfaire les demandes des travailleurs profiteront non seulement à ces derniers mais également aux politiciens, aux syndicalistes et aux employeurs. Les auteurs affirment que dans ce genre de réformes, les dirigeants politiques gagneront des électeurs potentiels; les syndicats des adhérents; les entreprises une main-d'oeuvre meilleure et plus loyale.

88 % des répondants désiraient une représentation collective au travail, seulement 25 % d'entre eux opteraient pour un syndicat ou des organisations du genre

Les conseils judicieux, bien fondés, passent souvent inaperçus; c'est dans la nature humaine et cela semble bien en être le cas ici. Car malgré le bien fondé des propositions de Freeman et Rogers, et malgré le poids de la Déclaration des principes fondamentaux de l'Organisation internationale du Travail, l'expansion d'une voix indépendante pour les travailleurs américains est une question qui ne figure point au programme politique.

« *Globalization and Labour Relations* », édité par Peter Leisink (Cheltenham, U.K., Edward Elgar, 1999), traite du vaste phénomène de la mondialisation et de ses conséquences sur l'emploi. Cet excellent volume comporte des chapitres centrés sur le concept de la mondialisation par Paul Hirst, Grahame Thompson et Paul Du Gay; sur l'économie politique des entreprises par Jacques Vilrokx; sur les réactions des syndicats par Richard Hyman et sur l'impact du marché du travail par Jill Rubery. Il s'y trouve aussi des chapitres consacrés à la répartition par Leni beukema et Harry Coenen; à l'industrie de la potasse par Stephen Heycock. Rob Lambert y contribue aussi avec un chapitre sur la récente expérience australienne.

Le débat concernant le lien entre le travail et le commerce a rehaussé l'importance et la pertinence de l'Organisation mondiale du commerce aux yeux des groupes chargés des relations de travail. « *Whose Trade Organization* »? (Washington, D.C., 1999), est un livre efficace qui traite de la structure et du fonctionnement de l'Organisation, ainsi que de son impact politique, social et environnemental. Ce volume est édité par Lori Wallach et Michele Sforza pour Public Citizen, une organisation non gouvernementale créée par Ralph Nader pour jouer le rôle de chien de garde indépendant des institutions. Le chapitre 7, consacré aux droits humains et droits du travail sous l'Organisation mondiale du commerce, documente des réalisations pertinentes et présente des cas qui démontrent pourquoi, selon le jugement très critique des auteurs, la convention de l'Organisation nécessite une clause sociale. Par exemple, il existe un cas qui relate la manière dont l'État du Massachusetts, sur ordre de la cour, fut contrainte de modifier une loi stipulant des résiliations de contrats de sociétés faisant du commerce avec la Birmanie (Myanmar), en raison des pratiques de travaux forcés en vigueur dans ce pays. Il fut jugé que cette loi du Massachusetts enfreignait les règles de l'Organisation en ce qui a trait aux acquisitions gouvernementales.

« *Multinational Enterprises and the Social Challenges of the 21st Century* », est un autre volume centré sur le lien entre le commerce et le travail, édité par Roger Blanpain (Kluwer, The Haye, 2000). Il s'agit au fait de la 37e publication du « Bulletin of Comparative Labour Relations ». Au cours des dernières années, les éditions du Bulletin s'articulaient généralement autour de numéros isolés, prenant ainsi l'apparence d'un livre à couverture souple.

Dans cet article, 22 essais sont consacrés à l'émergence de codes déontologiques, la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail, la tentative de l'Union européenne pour réglementer les sociétés qui opèrent dans les pays en voie de développement, ainsi que les initiatives prises par l'Organisation de coopération et de développement économique. En plus des essais généraux rédigés dans leur quasi totalité par des avocats, selon un point de vue juridique, il existe également des chapitres centrés sur des questions spécifiques des codes : le travail des enfants, la discrimination, la formation, l'information et la consultation, ainsi que la liberté d'association. Une annexe fort utile contient des exemples de codes adoptés par plusieurs entreprises multinationales, notamment Nike, le Body Shop et Levi Strauss. Une autre annexe présente la Déclaration relative aux principes fondamentaux votée en 1999 par l'Organisation internationale du Travail, ainsi que sa Déclaration tripartite de 1977 sur les principes concernant les entreprises multinationales et la politique sociale, et aussi une copie des lignes directrices de l'organisation pour la coopération économique et le développement, destinées aux entreprises multinationales. Malheureusement, le dernier document ne possède qu'un intérêt historique depuis l'adoption d'une nouvelle version des lignes directrices offerte en ligne à < www.oecd.org./daf/investment/guidelines/ >.

Parmi les récentes publications intéressantes sur l'Amérique du Nord, il y a « *The Maquiladora Reader* », ouvrage édité par Rachael Kamel et Anya Hoffman (Philadelphia, American Friends Service Committee, 1999). Il comporte un chapitre qui donne un aperçu des travaux dans les maquiladoras et d'autres chapitres spécialement dédiés au travail des femmes, aux questions relatives à la santé et à l'environnement et aux initiatives frontalières conçues pour améliorer les conditions de travail. Le dernier chapitre sur l'Accord de libre-échange nord-américain et autres, critique surtout l'Accord de libre-échange nord-américain, mais aussi le libre-échange en général. On y propose une forme de développement hémisphérique beaucoup plus axée sur la personne.

« *Converging Divergences: Worldwide Changes in Employment Systems* », par Harry Katz et Owen Darbishire (Ithaca, N.Y., Cornell University Press, 1999), est une oeuvre surtout consacrée aux

répercussions des récents développements généraux sur les relations de travail. Afin de tester un certain nombre d'hypothèses contemporaines, les auteurs ont recueilli des données provenant d'Australie, de Grande-Bretagne, d'Allemagne, d'Italie, du Japon, de Suède et des États-Unis. Certains analystes y voient des convergences croissantes et d'autres, au contraire, pensent que les relations de travail sont en train de se diversifier. En se basant à la fois sur des données générales et des informations plus spécifiques sur les industries de l'automobile et des télécommunications, Katz et Darbishire notent la présence de certains aspects dans les deux cas de figure.

Les tendances générales affichent une baisse de la syndicalisation et une inégalité croissante des revenus. Par ailleurs, les auteurs dénotent une variation progressive des conditions de travail au sein des entreprises, et ce dans quatre domaines : les bas salaires, la gestion des ressources humaines, les activités axées sur l'approche japonaise et celles basées sur les équipes mixtes. En revanche, cette variation s'inscrit dans une tendance générale de décentralisation des prises de décisions dans les entreprises. Cette variation croissante représente un défi pour les syndicats qui, en général, n'apprécient pas les variations dans les relations de travail. Katz et Darbishire pensent que si les syndicats veulent survivre et prospérer, ils devront radicalement changer de stratégie en mettant l'accent sur la modification du milieu de travail, la scolarité, la formation et le développement professionnel de leurs membres.

Le titre du livre de Katz et Darbishire suggère que c'est l'ambiguité et non la clarté qui constitue le thème principal des développements contemporains. Cette suggestion est soutenue par une des conclusions de « *Trends in Agreements Relevant to Employment and the Labour Market* » (1999), un volume récent publié par l'Institut des Sciences du Travail de l'Université catholique de Louvain et édité par le groupe d'Armand Spineaux. Ce livre comporte une découverte contradictoire, en ce sens que plusieurs pays européens auraient connu simultanément une résurgence d'accords centralisés sur l'emploi, de concert avec une décentralisation organisée de la négociation..., les auteurs déclarent que « Loin d'être rigides, les systèmes européens des relations de travail sont en état de fluctuation et de changement constant. C'est bien là la preuve que les partenaires économiques adaptent leur comportement aux réalités et aux restrictions du moment ».

un corporatisme qui se veut flexible, c'est-à-dire capable de s'adapter à de nouvelles situations a donné de meilleurs résultats que les formes de partenariat social rigide

Les ouvrages *Trends et The Institutional Framework and the Processes of Collective Bargaining* (1999), ont été publiés en même temps dans les pays de l'Union européenne. Ce volume complémentaire offre, avec des dimensions identiques, un résumé bref et intéressant de la négociation collective à travers les 15 États membres de l'Union.

En matière de recherche, la question concernant l'impact comparatif sur le rendement socio-économique du corporatisme continue de capter l'attention. Également désigné par les termes de « partenariat social et néo-corporatisme », le corporatisme prône une importante intervention dans les marchés, comparé à une plus grande dépendance à l'égard des marchés plus libres et moins réglementés. Ces dernières décennies, le partenariat social faisait surtout référence à l'Europe continentale, alors que les États-Unis et plus récemment le Royaume-Uni, dépendaient fortement de marchés plus libres. Dans leur livre « *Social Partnership and Economic Performance* », Bernard Casey et Michael Gold (Cheltenham, U.K., Edward Elgar, 2000) déposent un rapport sur les conclusions tirées d'une étude commandée à ce sujet par le ministère fédéral autrichien du Travail et des Affaires sociales. Les auteurs avaient pour mission d'évaluer l'impact des différents types de protections et de partenariats sociaux sur le rendement macro-économique de neuf états membres de l'Union européenne, en l'occurrence l'Autriche, la France, l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni. Les auteurs ont également recueilli des données sur les États-Unis.

Après avoir relevé les difficultés inhérentes à ce genre de recherches (en raison de l'histoire et des institutions particulières de chaque pays), les auteurs ont tiré des conclusions provisoires. Ils ont constaté qu'un corporatisme qui se veut flexible, c'est-à-dire capable de s'adapter à de nouvelles situations (comme en Irlande, en Suède et aux Pays-Bas), a donné de meilleurs résultats que les formes de partenariat social rigide (en Allemagne et en Autriche). Sur le plan institutionnel, l'Autriche et l'Allemagne n'ont pas connu de grands changements ces dernières années, mais l'Irlande, la Suède et les Pays-Bas ont affiché certaines caractéristiques communes, notamment une tendance vers ce que l'on appelle parfois un corporatisme axé sur l'offre, ainsi qu'une déréglementation et une décentralisation ordonnées. Casey et Gold considèrent comme ambiguë la récente expérience dotée de pactes sociaux spécifiques. L'expansion en Irlande a suivi l'intervention d'ententes nationales, cependant, des démarches semblables en Italie et en Espagne n'ont pas encore engendré des résultats comparables.

Afin d'évaluer le rendement économique, Casey et Gold ont établi un indicateur composé constitué par la croissance, le chômage, l'inflation et la balance commerciale. À ce niveau, à la fois le Royaume-Uni et les États-Unis ont généralement bien réussi dans le domaines des économies axées sur le marché, même si l'inégalité du revenu s'est accentuée. Par ailleurs, les auteurs indiquent que à la fois l'Autriche et l'Allemagne ont connu une baisse de rendement depuis les années 80.

Une lecture hâtive de ce livre pourrait laisser sur une opinion négative du rendement global enregistré par le partenariat social ces dernières années. Néanmoins, si l'on étudie de plus près les données de Casey et Gold, une telle conclusion s'avère non fondée. Parmi les pays cités, l'Autriche, la Suède, les Pays-Bas, l'Allemagne et, plus récemment l'Irlande ont obtenu de très bons résultats sur quasiment tous les niveaux corporatistes. Le Royaume-Uni et les États-Unis affichent souvent de faibles bilans. Le classement des autres pays – Italie, France et Espagne – reste plutôt problématique, bien que l'Italie et la France aient rarement marqué des scores élevés (lire à titre d'exemple l'analyse contenue dans l'oeuvre de C. Teulings et J. Hartog, « *Corporatism or Competition* » ?, Cambridge University Press, 1998). Le tableau 1 contient les données de Casey et Gold. Quoique les États-Unis et le Royaume-Uni se soient améliorés au cours des années 90, ces pays ne réussissent pas aussi bien que le groupe corporatiste. Tous les cinq partenaires sociaux ont dépassé le Royaume-Uni, et quatre d'entre eux ont surclassé les États-Unis.

Casey et Gold ont aussi recueilli des données sur l'inégalité du revenu, tel que mesuré par les coefficients de Gini. Cette mesure varie de 0, qui implique une égalité parfaite, à 1, qui implique une inégalité notable. Les données de plusieurs pays sont fournies dans le tableau 2. Elles soutiennent l'observation de Katz et de Darbishire à propos des

Tableau 1

Performance économique dans les pays à haute et faible incidence corporatiste

Haute incidence corporatiste		Faible incidence corporatiste	
Pays	Score	Pays	Score
1992-1997			
Autriche	-4,8	États-Unis	-6,8
Allemagne	-8,9	Royaume-Uni	-10,5
Pays-Bas	0,1		
Suède	-5,4		
Irlande	6,0		
1979-1989			
Autriche	-5,0	États-Unis	-12,4
Allemagne	-4,0	Royaume-Uni	-14,4
Pays-Bas	-6,8		
Suède	-8,1		
Irlande	-24,1		

Performance = croissance-chômage-inflation + balance commerciale.
Plus le nombre est élevé, meilleure est la performance.

Source : Casey et Gold (2000), Tableau 3.4a

généralités sur les inégalités croissantes du revenu. En outre, ces données indiquent toutefois que l'écart entre les riches et les pauvres est non seulement beaucoup plus important mais continue de s'agrandir dans les pays tributaires du marché.

Les ouvrages qui traitent de relations de travail dans les pays en voie de développement sont toujours moins nombreux que ceux consacrés aux pays industrialisés. « *Colonialism, Nationalism and the Institutionalization of Industrial Relations in the Third World* », est un volume récent qui s'intéresse à la situation dans les régions les moins développées du globe. Il est édité par Sarosh Kuruvilla et Bryan Mundell (Stamford, CT, JAI Press, 1999). Après la seconde guerre mondiale, naissait un élan de liberté chez les groupes alors issus de colonies riches et puissantes appartenant à des nations occidentales. Les mouvements syndicaux participaient bien évidemment au processus d'indépendance. Une fois cet objectif atteint, les nouvelles nations devaient trouver de nouveaux rôles pour les organisations syndicales. Ce volume se devait en premier lieu de répondre à une question pressante : qu'est-il advenu de ces organisations depuis l'indépendance? Durant les années 50 et 60, beaucoup se demandaient quel rôle les syndicats devraient jouer dans l'effort de développement. Mais les études ayant pour objet de déterminer systématiquement ce qu'il en était vraiment, prenaient une grande importance.

Le fait d'établir ce thème était chose facile en soi. Mais trouver des chercheurs compétents et dignes de confiance pour exécuter la tâche en était une autre. Il en résulte un livre particulier qui s'écarte du but initial. Cet ouvrage comporte des chapitres sur l'Afrique du Sud par Eddie Webster, sur l'Inde par Valerian DeSousa, sur la Malaisie par Wesley Hiers et Ponniah Arudsothy, sur le Mexique par Alfredo Hualde Alfaro, sur Hong Kong par Stephen Chiu et David Levin et sur les Antilles du Commonwealth par Roy Adams, Noel Cowell et Gangaram Singh. Ces nations ne représentent pas le meilleur exemple en matière de leçons à tirer quant à l'impact des institutions coloniales sur les relations de travail contemporaines. Par exemple, le Mexique a obtenu son indépendance de l'Espagne au début du 19e siècle, bien avant que le mouvement syndical ne fasse son apparition. L'Afrique du Sud a également accédé à l'indépendance avant l'industrialisation, et possède un modèle de développement unique en raison de la lutte contre le racisme. Hong Kong n'a jamais connu l'indépendance mais a été simplement rétrocédé, changeant ainsi son statut de colonie britannique pour devenir une division politique très particulière de la Chine communiste. Le modèle courant en matière de relations de travail durant la période coloniale et au-delà, s'observe surtout en Inde, en Malaisie et aux Antilles, mais leurs réalisations ne peuvent pas vraiment s'appliquer à tous les pays qui ont connu les mêmes événements. L'absence de cas illustrant l'Afrique est particulièrement regrettable.

Tableau 2

Inégalité du revenu dans les pays à haute et faible incidence corporatiste

	Fin des années 70	Fin des années 80	Données plus récentes
Autriche	0,32	0,32	0,36
Allemagne	0,33	0,32	0,33
Pays-Bas	0,31	0,31	0,34
Suède	0,27	0,26	0,31
Irlande	0,40	0,44	0,44
États-Unis	0,38	0,43	0,48
Royaume-Uni	0,37	0,42	0,50

Source : Casey et Gold (2000), Tableau 1.3

En dépit de ses lacunes, ce livre possède réellement des points forts. Chaque auteur y suit un schéma commun qui retrace les évolutions du mouvement syndical depuis sa création et tente ensuite de délimiter ses rapports véritables avec les employeurs et le gouvernement. Kuruvilla et Mundell en viennent à la conclusion que « la politique coloniale de travail, fondée à l'origine sur l'expérience de l'Inde, de la Malaisie et des Antilles, a eu un impact fondamental sur l'institutionnalisation des relations du travail ». « Car malgré des années d'indépendance, la politique coloniale du travail a eu des effets persistants. »

L'indépendance a pu introduire une gestion politique totalement différente, mais les institutions implantées par les colonisateurs ont peu changé. Par exemple, même si plusieurs mini-États des Antilles continuent à utiliser des institutions juridiques inspirées du modèle britannique, certains ont opté pour le système de réglementation le plus déterministe qui soit, celui des États-Unis et du Canada. Les alliances entre les syndicats et les partis politiques se poursuivent, les partis essayant de limiter l'influence des organisations syndicales. En Malaisie, les gouvernements qui ont suivi l'indépendance ont maintenu et même renforcé la puissante tradition du contrôle de l'État sur les syndicats aux fins de développement économique. Le cadre institutionnel hérité par l'Inde a aussi persisté, bien qu'il ait subi dernièrement une pression de la part des forces de la concurrence du néolibéralisme.

En Afrique du Sud, le mouvement anti-apartheid constituait l'analogie de l'approche anti-coloniale. Les syndicats ont joué un rôle proéminent dans ce mouvement – un rôle bien plus important que l'on puisse normalement imaginer. Étant donné l'investiture récente du gouvernement multiracial, il reste à observer comment évolueront ses rapports avec le mouvement syndical qui, pour le moment, fait partie des plus influents au monde.

Il serait intéressant de suivre les évolutions au Mexique et à Hong Kong. Au Mexique, le Parti révolutionnaire institutionnel qui a régné sans interruption pendant la majeure partie du 20e siècle a instauré les institutions de relations de travail. Au sein de ce système, il existait des relations « corporatistes d'État » très proches entre le parti et les grands syndicats, avec une dominance du parti. Toutefois, le candidat présidentiel du Parti révolutionnaire institutionnel fut vaincu, ouvrant la voie à des changements importants. À noter également cette rupture cruciale avec le passé de Hong Kong. En effet, la rétrocession de ce territoire à la Chine soulève la question de l'avenir des institutions coloniales introduites sous le règne britannique. Vu l'expérience des autres pays cités, il semble que pour ces économies, les changements dans les systèmes de relations de travail interviennent lentement.

Bibliographie

BLANPAIN, Roger, éd. « *Multinational Enterprises* and the *Social Challenges of the 21st Century* », *Bulletin of Comparative Labour Relations,* Vol. 37, Kluwer, La Haye, 2000.

CASEY, Bernard et Michael GOLD. « *Social Partnership and Economic Performance* », Cheltenham, U.K., Edward Elgar, 2000.

FREEMAN, Richard B. et Joel ROGERS. « *What Workers Want* », Ithaca, N.Y., Cornell University Press, 1999.

INSTITUT DES SCIENCES DU TRAVAIL DE L'UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN. « *Trends in Agreements Relevant to Employment and the Labour Market* », éd. par le groupe dirigé par Armand Spineux, 1999.

KAMEL, Rachael et Anya HOFFMAN, éd. « *The Maquiladora Reader* », Philadelphia, American Friends Service Committee, 1999.

KATZ, Harry et Owen DARBISHIRE. « *Converging Divergences: Worldwide Changes in Employment Systems* », Ithaca, N.Y., Cornell University Press, 1999.

KAUFMAN, Bruce et Daphne TARAS, éd. « *Nonunion Employee Representation* », London, M.E. Sharpe, 2000.

KURUVILLA, Sarosh et Bryan MUNDELL, éd. « *Colonialism, Nationalism and the Institutionalization of Industrial Relations in the Third World* », Stamford, CT, JAI Press, 1999.

LEISINK, Peter, éd. « *Globalization and Labour Relations* », Cheltenham, U.K., Edward Elgar, 1999.

TEULINGS, C. et J. HARTOG. « *Corporatism or Competition?* », Cambridge University Press, 1998.

WALLACH, Lori et Michele SFORZA, éd. « *Whose Trade Organization?* », éd. pour Public Citizen, Washington, D.C.

CONVENTIONS COLLECTIVES ET DISPOSITIONS FAVORABLES À LA FAMILLE

Charles Philippe Rochon
Politique stratégique et affaires internationales du travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Introduction

La conciliation travail-famille est une question qui prend de plus en plus d'importance dans le domaine de la gestion des ressources humaines; elle fait l'objet de nombreuses recherches ainsi que de plusieurs articles parus dans les médias au Canada, aux États-Unis et dans d'autres pays industrialisés. En général, l'analyse a surtout porté sur les effets néfastes du stress occasionné par la conjugaison des responsabilités professionnelles et des responsabilités familiales ainsi que les répercussions sur les travailleurs et sur leurs employeurs (Conseil canadien de développement social, 1999).

Les transformations qui ont marqué le monde du travail et les structures familiales, les changements technologiques rapides, les exigences de plus en plus grandes en milieu de travail et l'évolution des relations d'emploi – les emplois atypiques plus précaires prenant de l'ampleur – ont contribué à l'augmentation du stress chez bon nombre de travailleurs, qui trouvent plus difficile de concilier leurs responsabilités au travail et à la maison. C'est ce qui ressort, par exemple, d'une enquête menée en 1999 par le Conference Board du Canada auprès des travailleurs canadiens, à propos de l'équilibre travail-vie personnelle. En effet, cette enquête a révélé que 46,2 % des travailleurs interrogés (52 % des travailleuses), trouvaient moyennement difficile ou très difficile de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle, ce qui représente une hausse par rapport au taux de 26,7 % enregistré 10 ans plus tôt (McBride-King et Bachman, 1999). Or, le stress que cela entraîne peut avoir un effet sur la santé, le bien-être et la production des travailleurs.

Dans le but de s'attaquer aux différents problèmes liés au conflit entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales, des politiques et des pratiques favorables à la famille ont été élaborées et mises en œuvre dans divers lieux de travail. Il est intéressant de noter que ce genre de mesures peut servir à la fois les intérêts des employeurs et ceux des employés. Du point de vue de l'employeur, les avantages potentiels sont les suivants : capacité accrue d'attirer et de conserver des employés compétents; accroissement de la productivité, de l'efficience et de la qualité des produits; diminution du roulement du personnel, de l'absentéisme et des retards; amélioration de la santé, du moral, de l'engagement et de la loyauté des employés; rentabilisation accrue de la formation; amélioration de la réputation de l'organisation, ce qui peut lui conférer un avantage concurrentiel.

Les employés ayant des responsabilités familiales peuvent eux aussi profiter directement de telles mesures. En effet, les arrangements conçus pour les aider à concilier leurs obligations professionnelles et familiales contribuent à réduire le stress et l'anxiété, à rehausser la satisfaction au travail, à améliorer la vie familiale et la vie personnelle, à accroître la capacité de conserver un emploi, de progresser dans leur carrière ainsi qu'à augmenter le sentiment de sécurité.

— Article tiré du rapport intitulé « Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada » rédigé par Charles Philippe Rochon sous la direction de Laurent Quintal, Programme du travail, Développement des ressources humaines du Canada, décembre 2000, 188 pages.

Objectifs de l'étude

L'étude a pour toile de fond l'engagement pris par le gouvernement fédéral, de *« rendre plus avantageuses pour les familles ses propres politiques [...] et celles des employeurs assujettis à la réglementation fédérale »* (*Discours du Trône*, 1999). Elle vise avant tout à déterminer dans quelle mesure il a été tenu compte de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales dans la négociation collective. On y recense et analyse les dispositions favorables à la famille, contenues dans les principales conventions au Canada, en préconisant une évaluation critique du libellé, de la portée et de l'application des différentes clauses.

Les renseignements recueillis devraient aider les employeurs, les syndicats, les spécialistes du domaine du travail et les chercheurs à mieux comprendre les politiques et les pratiques propres à favoriser la conciliation travail-famille; à cerner certaines des pratiques les plus innovatrices; à déterminer si la mise en œuvre de ces pratiques est possible dans différents contextes; enfin, à cerner les nouvelles priorités à ce chapitre dans le domaine de la négociation. Le document s'adresse aussi à un public plus vaste, qui pourra y trouver de l'information sur les questions d'actualité en ce qui a trait aux politiques et pratiques favorables à la famille au Canada et leurs conséquences.

Qu'est-ce qu'on entend par « dispositions favorables à la famille »?

Aux fins de la présente étude, les dispositions favorables à la famille sont des clauses de conventions collectives qui offrent aux employés des modalités de travail – horaires de travail, congés ou autres mécanismes de soutien – qui peuvent les aider à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Comment doit-on comprendre la notion de famille? Selon l'Institut Vanier de la famille

La famille se définit comme toute association de deux personnes ou plus liées entre elles par les liens de consentement mutuel, de la naissance ou par l'adoption et qui, ensemble, assument la responsabilité de diverses combinaisons de certains des éléments suivants :

- entretien matériel et soins des membres du groupe;
- l'ajout de nouveaux membres par le biais de la procréation ou de l'adoption;
- la socialisation des enfants;
- le contrôle social des membres;
- la production, la consommation et la distribution de biens et de services;
- la satisfaction des besoins affectifs (FAQ sur les familles canadiennes).

Cette définition fait ressortir la grande diversité des unités familiales et des rapports qui unissent les membres de la famille. Le modèle de la famille nucléaire « traditionnelle », où le père est le gagne-pain et la mère reste au foyer, s'applique maintenant à une minorité de ménages. Au cours des dernières décennies, les structures familiales ont évolué en fonction de diverses tendances démographiques : augmentation de la proportion de couples à double revenu et des familles monoparentales, tendance qu'accentue ou reflète, selon le cas, la hausse du taux d'activité des femmes de tous âges; diminution du taux de natalité; vieillissement de la population. Plus de travailleurs, et particulièrement de femmes, doivent s'occuper d'autres membres de leur famille.

Les responsabilités familiales ne se limitent pas à l'éducation des enfants. En effet, elles englobent notamment les soins donnés aux conjoints ou partenaires, à des parents âgés et à des proches ayant un handicap. De plus, nombre de travailleurs, en particulier ceux qui appartiennent à la génération « intermédiaire », doivent s'occuper en même temps de leurs enfants et de parents âgés, apportant ainsi un soutien à divers membres de la famille ayant des besoins différents.

Pourquoi analyser les conventions collectives?

Nombreuses sont les raisons qui motivent l'analyse des dispositions figurant dans les conventions collectives. Premièrement, la négociation collective reste un des principaux moyens de réglementer les relations industrielles au Canada. Cela est clair quand on constate que près du tiers des travailleurs canadiens sont syndiqués et que leurs conditions de travail sont, dans une large mesure, régies par les

conventions collectives. Deuxièmement, il faut se rappeler que, à travers l'histoire, les employeurs dont les entreprises ne sont pas syndiquées ont souvent calqué leurs politiques en matière de ressources humaines sur les dispositions des conventions collectives. De même, la législation fédérale et provinciale touchant les normes du travail ainsi que la santé et la sécurité au travail s'est inspirée dans de nombreux cas des pratiques établies dans le cadre de la négociation collective. Troisièmement, bien que les dispositions figurant dans les conventions sont, habituellement, le fruit d'un compromis – et doivent par conséquent être interprétées avec prudence – elles dénotent cependant certaines priorités patronales et syndicales en ce qui concerne les conditions de travail des employés en général, et la conciliation travail-famille en particulier. Enfin, la comparaison des conventions collectives de différents secteurs et de différentes catégories d'emplois permet de cerner les besoins précis dans divers contextes (c.-à-d. différentes professions, différents secteurs d'activité, etc.). Bref, l'analyse des conventions collectives est une importante source de renseignements.

Méthodologie

L'étude s'appuie sur les clauses figurant dans les *principales conventions collectives au Canada*, c'est-à-dire celles qui visent plus de 200 employés dans les secteurs de compétence fédérale, ou plus de 500 employés dans les secteurs relevant de la compétence des provinces. Les dispositions pertinentes ont été relevées et les données statistiques regroupées au moyen de la base de données du *Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives*, de la Direction de l'information sur les milieux de travail, ainsi que de la *NÉGOTHÈQUE*, un système de diffusion électronique qui contient des sommaires de contrats ainsi que le texte intégral de certaines conventions collectives. On a également analysé un vaste échantillon tiré des quelque 1 100 conventions principales qui se trouvent à la bibliothèque de la Direction de l'information sur les milieux de travail. En tout, plus de 400 conventions ont été recensées et examinées; bon nombre d'entre elles sont citées dans le rapport et mentionnées dans la liste des sources consultées.

Observations sur la portée de l'étude

Il faut tenir compte de certaines limites inhérentes quant à la portée de l'étude.

- Seules ont été examinées les dispositions des principales conventions collectives : sont donc exclues les conventions et pratiques officieuses, les politiques des employeurs qui n'ont pas fait l'objet de négociations collectives et les conventions des petites unités de négociation. Cela signifie également qu'aucune entrevue ou recherches additionnelles dans d'autres sources n'ont été effectuées dans le cadre du projet.

- Comme les travailleurs syndiqués sont en général davantage concentrés dans certains secteurs de l'économie, les conventions collectives du secteur public, du secteur des transports et du secteur manufacturier sont surreprésentées par rapport à leur importance du point de vue de l'emploi. Pour compenser, des efforts spéciaux ont été entrepris afin d'examiner des conventions des autres secteurs.

- Même si presque toutes les dispositions d'une convention collective peuvent avoir des répercussions sur la conciliation travail-famille, l'étude s'est limitée aux dispositions qui sont directement liées à l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales, selon les critères établis dans la documentation sur le sujet. Cela signifie que les clauses relatives aux salaires, à la sécurité d'emploi et au changement technologique, même si elles sont de toute évidence essentielles au bien-être économique des familles, ont été laissées de côté. Tel a aussi été le cas d'autres dispositions, ayant trait par exemple aux congés d'étude et aux congés sabbatiques, qui peuvent faciliter la conciliation du travail et de la vie personnelle des travailleurs, mais qui ne sont pas nécessairement liées directement à la famille.

- L'étude contient de nombreux exemples de libellés qui illustrent des modalités de travail communes et d'autres plus innovatrices. Toutefois, ces exemples ne constituent pas une liste exhaustive. Les dispositions recensées dans la recherche n'ont pas toutes été reproduites dans le rapport, car le document aurait alors été beaucoup trop volumineux. Une sélection a été faite afin de faire ressortir différents éléments ou de mettre en opposition différents libellés. Évidemment, des recherches et une analyse plus poussées pourraient sans doute mettre en lumière d'autres dispositions intéressantes.

- Les conventions collectives analysées sont celles qui se trouvent actuellement à la bibliothèque de la Direction de l'information sur les milieux de travail. Des efforts ont été faits pour consulter les

conventions les plus récentes; cependant, dans certains cas, de nouveaux contrats de travail qui n'étaient pas disponibles en version papier ou électronique au moment où la recherche a été effectuée peuvent les avoir remplacées. Seules les conventions en vigueur à partir de janvier 1998 ont été analysées.

- Bien que des données quantitatives aient été incluses, le cas échéant, l'étude porte principalement sur des données qualitatives, dont la source première est le texte des principales conventions collectives.

Contexte législatif

Il arrive souvent que les dispositions des conventions collectives reflètent les exigences établies dans la législation sur les normes d'emploi (ou les normes du travail) ou qu'elles s'en inspirent. Bien qu'elles soient en dehors de la portée de la présente étude, les lois régissant les relations de travail peuvent, elles aussi, avoir une incidence considérable, quoique indirecte, sur les dispositions des conventions collectives, en ce sens qu'elles ont une incidence sur le pouvoir de négociation relatif des parties. Il faut donc tenir compte du contexte législatif si on veut examiner et évaluer la portée des clauses des conventions.

Un élément qui vient compliquer la situation dans le contexte canadien est le fait que la compétence en matière de travail est partagée entre les administrations fédérales et provinciales. Le gouvernement fédéral, en vertu du *Code canadien du travail*, réglemente un certain nombre de secteurs, dont les télécommunications, le transport interprovincial et international – camionnage, chemins de fer, transport aérien, débardage – les banques, les mines d'uranium et les sociétés d'État, sans compter la fonction publique fédérale (Il est à noter que seule la partie II du *Code canadien du travail* (Santé et sécurité au travail) s'applique aux fonctionnaires fédéraux). Moins d'un travailleur canadien sur dix relève de la compétence fédérale. Les gouvernements des 10 provinces et des trois territoires voient à l'application de la législation du travail pour les autres employés dans leur administration respective. Cela signifie qu'il existe 14 codes du travail différents au Canada, chacun ayant ses particularités et reflétant les réalités économiques et socio-politiques régionales, ainsi que le bagage idéologique des gouvernements actuels et des gouvernements précédents.

S'il y a lieu, une description ainsi qu'une analyse comparative des dispositions législatives pertinentes figurent dans les différentes sous-sections de l'étude. L'objectif est de donner au lecteur un aperçu du contexte dans lequel les conventions collectives ont été négociées, plutôt que de fournir une analyse juridique complète et détaillée. Les personnes désirant en savoir davantage sur le droit du travail au Canada peuvent consulter les documents préparés par le personnel du groupe *Analyse de la législation du travail* qui sont affichés dans le site Web du Programme du travail (Les renseignements sur les lois du travail au Canada).

Détails de l'étude

L'étude se divise en cinq chapitres qui traitent des sujets suivants :

I aménagement du temps de travail;

II congé de maternité et d'adoption et congé parental;

III autres congés et vacances;

IV services de garde d'enfants;

V avantages sociaux.

Chaque chapitre du rapport contient des exemples de libellés tirés des principales conventions collectives canadiennes ainsi qu'une analyse détaillée. Ces renseignements sont étayés par des graphiques statistiques qui illustrent certaines tendances dans la négociation collective au cours de la décennie allant de 1988 à 1998. Le cas échéant, une description et une analyse comparative des normes du travail dans les 14 administrations du Canada sont aussi présentées afin de donner un aperçu du contexte législatif dans lequel différentes dispositions favorables à la famille ont été négociées. Un résumé de l'information contenue dans les différents chapitres du rapport suit.

Chapitre I

Le chapitre met l'accent sur l'aménagement du temps de travail.

Il se divise en cinq sections, dont chacune traite d'un sous-ensemble particulier de dispositions.

- La première section porte sur les heures supplémentaires et aborde deux questions fondamentales : le droit de refuser de faire des heures supplémentaires et la compensation de ces heures sous forme de congé plutôt qu'en espèces. Premièrement, certaines conventions collectives reconnaissent explicitement le droit de l'employé d'accepter ou de refuser de faire des heures supplémentaires. Toutefois, dans certains cas, une situation urgente, les nécessités du service ou l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'employeur limitent ce droit ou l'emportent sur celui-ci. Deuxièmement, bon nombre de conventions collectives prévoient des congés pour indemniser l'employé qui a fait des heures supplémentaires. Dans chaque cas, certaines restrictions peuvent s'appliquer.

- La deuxième section traite des horaires de travail et, notamment, d'une série de dispositions relatives aux périodes de repos minimales, au nombre maximal de jours de travail consécutifs, au travail du dimanche, aux jours de congé consécutifs, aux restrictions concernant le fractionnement des quarts de travail, à l'échange et au choix de quarts ainsi qu'aux modalités de travail spéciales pour les employés plus âgés et les employés ayant de longs états de service. Ces dispositions ont pour objet de protéger les employés contre le surmenage ainsi que d'assurer une certaine stabilité et la marge de manœuvre nécessaire pour garantir une approche plus saine et plus équilibrée dans la gestion du temps.

- Étroitement liée à la question des horaires de travail, la troisième section traite des dispositions relatives aux modalités de travail flexibles. Ces dernières englobent les horaires flexibles, la semaine de travail comprimée et les heures de travail annualisées. Bien que ces différentes modalités de travail n'ont habituellement pas d'effet sur le nombre total d'heures travaillées, elles donnent aux employés plus de maîtrise à l'égard de la répartition du temps consacré au travail et à d'autres activités, comme les soins aux enfants ou aux parents, l'exécution d'autres obligations liées à la famille, et les loisirs.

- Dans la quatrième section, il est question des dispositions permettant aux employés de réduire leur temps de travail, que ce soit grâce à un emploi à temps partiel, à des congés partiels, à la retraite progressive ou au partage d'emploi.

- La cinquième et dernière section explore les dispositions relatives au télétravail (lieu de travail flexible), en vertu desquelles les employés ont la possibilité d'exercer leurs fonctions à partir de leur domicile. Malgré les avantages que peut présenter une telle formule, peu nombreuses sont les conventions examinées qui prévoient cette modalité de travail assez nouvelle.

Chapitre II

Le chapitre II porte sur le congé de maternité, le congé parental et le congé d'adoption. Il traite aussi d'autres dispositions liées à la grossesse, par exemple celles qui ont trait à la santé et à la sécurité des femmes enceintes. Ce chapitre comprend trois sections, où l'on examine : a) le congé de maternité; b) le congé parental ainsi que les congés de paternité et d'adoption; c) les questions liées à la santé génésique.

- La première section contient un examen approfondi des dispositions relatives au congé de maternité que l'on retrouve dans les conventions collectives au Canada. Parmi les questions analysées, notons : les normes législatives; les mesures contre la discrimination; les conditions d'admissibilité et le préavis requis; les dates de début et de fin du congé; la durée du congé, y compris les possibilités de prolongation; les avantages sociaux des employées pendant leur congé; la protection de l'emploi et des avantages sociaux pendant et après le congé; le congé en cas d'interruption de grossesse.

- La deuxième section fait le point sur le congé parental et les congés de paternité et d'adoption. On y passe en revue les conditions d'admissibilité et les exigences relatives au préavis; les dates de début et de fin du congé; la durée du congé; le maintien et l'accumulation de l'ancienneté; l'accès aux prestations parentales telles que les prestations supplémentaires de chômage; et les différents types de congé de paternité.

- La troisième et dernière section jette un regard sur la sécurité, au travail, des mères et des nouveau-nés. On y traite des possibilités de réaffectation ou de retrait si le lieu de travail est jugé dangereux pour la santé de la mère ou du fœtus. Il y est question aussi des clauses qui portent sur des risques précis en milieu de travail pour les femmes enceintes, par exemple l'utilisation d'un terminal à écran de visualisation ou l'exposition à des maladies infectieuses.

Chapitre III

Dans le chapitre III, on examine plusieurs types de congés liés aux responsabilité familiales dans les conventions collectives. On y met en lumière certaines des formules établies d'un commun accord par les syndicats et les employeurs dans le but de rendre le milieu de travail plus productif et plus favorable à la famille. Le chapitre se divise en quatre sections, portant respectivement sur les congés pour obligations familiales; les congés liés à de grands événements familiaux et personnels; les congés pour raisons personnelles; et, enfin, les congés annuels et les jours fériés.

- La première section porte sur le libellé des conventions, la durée des différents types de congé et les dispositions relatives aux congés pour obligations familiales. Les sujets abordés vont des congés généraux pour prodiguer des soins aux congés en raison de violence familiale. Dans cette section, on examine également les différentes restrictions concernant l'admissibilité et on précise s'il s'agit de congés payés ou non payés. Il y est aussi question de l'élargissement de la définition de « famille » et de « proche famille », par exemple en ce qui concerne les congés pour les rendez-vous des membres de la famille ou pour les soins aux personnes âgées.

- La section deux porte sur les grands événements dans la famille et la vie personnelle, c'est-à-dire ceux qui ont une incidence considérable, positive ou négative, sur la vie des employés et qui peuvent nécessiter des arrangements particuliers. Il est notamment question des congés suivants : congé pour comparution; congé pour la collation des grades ou la remise des diplômes; congé de mariage; congé de décès; congé religieux; congé en cas de réinstallation du conjoint; congé de déménagement.

- Le congé pour raisons personnelles est le sujet de la section trois. On y examine le congé général pour raisons personnelles ainsi que les congés de courte et de longue durée. Dans cette section, on trouve aussi une analyse en profondeur des régimes de congé « prépayé » ou « avec salaire différé ».

- À la section quatre sont passés en revue certains aspects « favorables à la famille » des dispositions sur le congé annuel et les jours fériés. Il est question par exemple de la coordination du congé annuel avec celui du conjoint, du fractionnement des congés – particulièrement s'ils peuvent être pris par blocs d'une journée – de la prolongation du congé annuel et du report des congés en cas de conflit. On parle également dans cette section des congés mobiles et d'un jour férié de l'Alberta, soit la « fête de la Famille ». L'analyse est centrée principalement sur les modalités de ces congés.

Chapitre IV

Le quatrième chapitre traite des dispositions relatives aux services de garde d'enfants. Il se divise en trois sections qui portent, respectivement, sur les garderies en milieu de travail, les subventions et le financement des services de garde, et les comités syndicaux-patronaux.

- Dans la première section, on présente et on analyse les dispositions des conventions qui ont trait aux garderies. Bien que rares, ces dispositions, qui sont très différentes de par leur libellé, donnent lieu en général à une vaste gamme d'arrangements, selon la convention.

- Les programmes d'aide financière pour les services de garde d'enfants, sous forme de caisses et de subventions aux employés, sont décrits dans la deuxième section.

- Dans la troisième section, il est question des comités syndicaux-patronaux qui s'occupent des services de garde. Un certain nombre de clauses montrent le rôle joué par ces comités, en tant que groupes de travail chargés d'analyser les besoins des employés dans ce domaine et de proposer des solutions. Mais ces comités peuvent aussi servir de forum consultatif ou de mécanisme structuré visant à établir des partenariats avec la communauté.

Chapitre V

Dans le cinquième et dernier chapitre de cette étude, on examine les avantages sociaux des employés. Cet examen porte uniquement sur les avantages qui sont offerts aux personnes à charge ou qui ont un effet direct sur les membres de la famille. La portée de la protection (personnes visées, circonstances) ainsi qu'un certain nombre de clauses innovatrices ayant trait aux programmes d'aide et aux avantages non médicaux sont analysées.

- La première section traite des différentes circonstances dans lesquelles l'employé ou les personnes à sa charge peuvent être admissibles. Elle porte aussi sur la définition de « personne

à charge », la protection accordée aux partenaires de même sexe, les prestations au survivant et aux personnes à charge, la protection en cas de divorce ou de séparation et la protection des retraités. Il peut également y avoir des cas particuliers où l'employé et les personnes à sa charge sont admissibles aux avantages, par exemple celui des employés à temps partiel chefs de famille monoparentale ou des femmes ayant recours à une maison de refuge. Cette section présente le libellé des conventions et ce qu'il signifie pour les employés.

- La deuxième section porte sur d'autres avantages non médicaux offerts aux employés et aux personnes à leur charge. Il s'agit par exemple de ce qui suit : aide au déménagement et à la réinstallation; aide au déménagement final; services juridiques; bourses et paiement des frais de scolarité; rabais consentis aux membres de la famille de l'employé; accès à un téléphone.
- La troisième section passe en revue un certain nombre de programmes d'aide visant les employés et les personnes à leur charge. On y analyse plusieurs services, comme le counselling, les services paramédicaux, l'accès aux services de soins infirmiers et au transport médical ainsi que les programmes pour toxicomanes et les programmes d'aide pour les employés et leur famille.

Constatations clés

Il existe actuellement dans les principales conventions collectives au Canada une grande variété de dispositions qui favorisent la conciliation travail-famille.

Ces dispositions peuvent être avantageuses à la fois pour les employés et pour les employeurs. Toutefois, elles peuvent présenter certains inconvénients dont toutes les parties doivent tenir compte et sur lesquels ils doivent se pencher avant que des politiques bien précises puissent être adoptées et mises en œuvre. Certaines formules peuvent ne pas répondre aux besoins de tous les employés. Elles peuvent ne pas correspondre non plus aux préoccupations plus générales des syndicats ou des employeurs. En outre, les industries et les secteurs n'ont pas tous la même capacité de mettre en œuvre certaines politiques favorables à la famille. En d'autres termes, toutes les dispositions favorables à la famille ne sont pas nécessairement réalisables ni pratiques dans tous les contextes.

Les dispositions examinées ici constituent souvent un compromis entre les intérêts et les objectifs des syndicats et ceux des employeurs, qui a été obtenu dans le cadre de la négociation collective. Dans la plupart des cas, elles reflètent, d'une part, la volonté des employés d'améliorer leur qualité de vie grâce à un équilibre entre leurs obligations professionnelles et leurs obligations familiales et, d'autre part, la volonté de l'employeur d'améliorer la productivité, la qualité, la satisfaction du client ainsi que la rentabilité de son entreprise.

Certaines dispositions favorables à la famille prévoient des arrangements parfois complexes; il faut par conséquent que toutes les parties en cause en connaissent les multiples conséquences.

Il arrive parfois que les clauses des conventions collectives énoncent seulement les grands principes et des lignes directrices en ce qui concerne les modalités de travail particulières en milieu de travail. Il revient alors aux parties de définir les détails – habituellement par l'entremise d'un comité syndical-patronal – en dehors du processus de la négociation collective.

Même si le libellé des conventions collectives s'inspire en général des normes du travail, les employeurs et les syndicats disposent d'une marge de manœuvre

considérable qui leur permet d'innover, en offrant des modalités de travail et des avantages dont il n'est pas question dans la législation. Il semble souvent que les parties à la négociation reconnaissent la nécessité d'aller plus loin que la législation. C'est la preuve que la négociation collective joue encore un rôle important dans l'adoption de pratiques favorables à la famille en milieu de travail.

Bien qu'elles soient toutes liées au travail et à la famille, les modalités de travail analysées dans la présente étude peuvent avoir une incidence différente sur les employés, selon l'étape à laquelle ils sont rendus dans leur vie, et peuvent même être délibérément axées sur des groupes particuliers de travailleurs, par exemple les femmes enceintes et les parents ayant de jeunes enfants. Néanmoins, une disposition favorable à la famille ne doit pas nécessairement viser à satisfaire uniquement les besoins des employés plus jeunes. En effet, les travailleurs d'âge moyen et les travailleurs âgés peuvent également profiter des politiques et des pratiques conçues pour favoriser la conciliation des obligations professionnelles et familiales; c'est le cas notamment des modalités de travail flexibles, du soutien pour les soins aux personnes âgées et du congé de préretraite.

Plusieurs clauses destinées à aider les employés ayant des responsabilités familiales peuvent aussi profiter à d'autres travailleurs, en leur permettant de mieux concilier travail et vie personnelle. C'est le cas notamment des horaires flexibles et des congés pour raisons personnelles. Ainsi, les intérêts des employés qui ont des obligations familiales et de ceux qui n'en ont pas, ne sont pas toujours opposés : ils peuvent même converger. Il ne faut donc pas croire que les tentatives des syndicats et des employeurs pour améliorer les conditions de travail des employés ayant des responsabilités familiales sont un jeu à somme nulle, où les gains réalisés pour ce groupe se feraient aux dépens des autres.

Bibliographie

CENTRE DE STATISTIQUES INTERNATIONALES DU CONSEIL CANADIEN DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL. « Travail, famille et collectivité : questions clés et orientations pour la recherche à venir », avril 1999.

CONSEIL CANADIEN DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL. « Travail, famille et collectivité : questions clés et orientations pour la recherche à venir », avril 1999.

FAQ SUR LES FAMILLES CANADIENNES. < http://www.vifamily.ca/ivf/faqs/faq.htm >.

GOUVERNEMENT DU CANADA. Discours du Trône, octobre 1999.

LOIS DU TRAVAIL AU CANADA. Les renseignements sur les lois du travail au Canada se trouvent sur le site Web à l'adresse < http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/spp-psp/eng/index.cfm#clli_ritc >.

McBRIDE-KING, Judith L. et Kimberley BACHMAN. « Solutions pour les travailleurs écrasés par le stress », *The Conference Board du Canada,* août 1999.

SACK, Jeffrey et Ethan POSKANZER. « Contract clauses: Collective Agreement Language in Canada », 3e édition, Toronto, Lancaster House, c1996; *Lancaster's Collective Agreement Reporter*, Toronto, Lancaster House, 1995.

SACK, Goldblatt Mitchell. « Words and Phrases: A dictionary of Collective Agreement Language », Toronto, Lancaster House, 1993.

CERTAINS CHANGEMENTS RÉCENTS À LA LÉGISLATION DU TRAVAIL AU CANADA

Projets de loi et textes réglementaires adoptés

Michel Gauvin et Charles Philippe Rochon
Politique stratégique et Affaires internationales du travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Nouveau-Brunswick: *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi*; le projet de loi 21 sanctionné le 20 décembre 2000

Cette loi a apporté un certain nombre de modifications à la *Loi sur les normes d'emploi* dont les plus importantes sont décrites ci-dessous.

- La durée minimale du congé annuel auquel a droit un salarié qui a au moins huit ans d'emploi continu auprès d'un employeur a été portée de deux à trois semaines par année ou une période proportionnelle en fonction du nombre de mois travaillés au cours de l'année de référence. Un salarié ayant moins de huit ans d'emploi continu auprès d'un employeur a toujours droit à au moins deux semaines de congé annuel, ou une journée par mois travaillé au cours de l'année de référence. Il continue également de recevoir un montant équivalent à 4,0 % du salaire gagné durant l'année de référence, alors que l'employé ayant huit ans ou plus d'emploi continu a droit à 6,0 % de son salaire, au moins une journée avant le début de son congé annuel.

- La durée maximale du congé pour prendre soin d'un enfant (l'équivalent d'un congé parental) que peut demander un salarié à la naissance ou à l'adoption d'un enfant a été portée de 12 à 37 semaines consécutives. Ce congé peut être partagé entre les deux parents. La durée de l'ensemble du congé de maternité et du congé pour prendre soin d'un enfant ne peut pas dépasser 52 semaines à l'occasion de la naissance d'un enfant, que la période de congé soit partagée ou non. Il convient de remarquer que les dispositions qui permettaient auparavant à un salarié, sous certaines conditions, de prolonger son congé pour prendre soin d'un enfant pour une période additionnelle d'au plus cinq semaines consécutives (c'est-à-dire si son enfant nouveau-né ou adopté souffrait de troubles physiques, émotionnels ou psychologiques exigeant des soins parentaux) ont été abrogées.

- Un employeur doit, à la demande d'un salarié, lui accorder un congé sans solde d'une durée maximale de cinq jours par année comme congé de maladie si le salarié a été à son emploi pendant plus de 90 jours. L'employeur peut exiger un certificat médical si un salarié demande un congé de maladie d'une durée de quatre jours consécutifs ou plus.

- Un employeur doit, à la demande d'un salarié, lui accorder un congé sans solde pour obligations familiales d'une durée maximale de trois jours par année pour lui permettre de remplir ses obligations quant à la santé, au soin ou à l'éducation d'une personne avec laquelle il a des liens familiaux étroits.

- Un employeur doit accorder un congé sans solde à un salarié pour fonctions judiciaires. Ceci s'applique dans le cas d'un salarié convoqué en vue de la formation d'un jury, choisi pour remplir les fonctions de juré, ou qui a reçu signification d'une assignation pour témoigner. Un employeur qui accorde à un salarié un congé payé pour fonctions judiciaires peut exiger que celui-ci lui remette le montant qu'il a reçu à titre d'indemnités de juré ou de témoin, à l'exception de toute somme versée à titre d'indemnités pour les déplacements, les repas et l'hébergement.

- La durée maximale d'un congé de décès sans solde qui doit être accordé au salarié lors du décès d'une personne avec laquelle le salarié a des « liens familiaux étroits » a été portée de trois à cinq jours. Les dispositions sur le congé de décès ne font plus référence à des membres spécifiques de la parenté (p. ex. : un enfant, parent, conjoint). De même, il n'y a plus de catégorie distincte – comportant une période de congé plus courte

– pour des parents plus éloignés (qui comprenait auparavant les frères et soeurs, grands-parents et beaux-parents).

- Comme dans le cas des salariés auxquels on accorde un congé annuel, un congé de décès ou un congé pour prendre soin d'un enfant, ceux qui prennent, en conformité avec la *Loi*, un congé de maladie, un congé pour obligations familiales ou un congé pour fonctions judiciaires ne peuvent être licenciés, suspendus ou mis à pied pour des raisons découlant uniquement du congé. Par ailleurs, en plus de conserver et de continuer à accumuler son ancienneté, un employé est maintenant réputé avoir travaillé de façon continue pour le même employeur pendant le congé.

Cette loi est entrée en vigueur le 31 décembre 2000.

Ontario: *Loi de 2000 modifiant la Loi sur les relations de travail (industrie de la construction)*; le projet de loi 69 sanctionné le 4 décembre 2000

Cette loi contient des modifications aux dispositions de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* qui s'appliquent exclusivement à l'industrie de la construction.

Des modifications traitent de l'importance que doit accorder la Commission des relations de travail aux rapports familiaux et aux personnes qui jouent un rôle clé dans le traitement des requêtes présentées en vertu des dispositions de la *Loi* concernant les « employeurs liés entre eux » et les « ventes d'entreprise » lorsqu'une des entités est un employeur avec lequel un syndicat de l'industrie de la construction, un conseil de syndicats de l'industrie de la construction, un agent négociateur affilié ou un organisme négociateur syndical a le droit de négocier à l'égard de travaux de construction.

De nouveaux articles s'appliquent à l'égard de travaux effectués dans le secteur de l'habitation de l'industrie de la construction dans la cité de Toronto, dans les municipalités régionales de Halton, Peel, York et Durham et dans le comté de Simcoe. Ces articles contiennent les mesures législatives suivantes :

- Toutes les conventions collectives devant expirer avant le 30 avril 2004 et qui s'appliquent aux travaux de construction d'habitations dans les endroits mentionnés plus haut sont réputées expirer le 30 avril 2001. Elles doivent expirer tous les trois ans à compter de cette date. Les procédures normales de négociation collective continuent de s'appliquer, sauf comme il est indiqué ci-après.

- Pour les négociations de 2001 seulement, toute grève et tout lock-out sont interdits après le 15 juin 2001. S'il n'y a aucune entente à cette date, l'une des parties pourra soumettre les questions en litige à l'arbitrage exécutoire. Les parties pourront nommer conjointement un arbitre et s'entendre sur la méthode d'arbitrage (c'est-à-dire la médiation-arbitrage, le choix de l'offre finale ou toute autre méthode). Si les parties ne peuvent s'entendre en ce qui a trait à un arbitre ou à une méthode d'arbitrage, à la demande de l'une d'entre elles, le ministre du Travail nommera l'arbitre et la méthode d'arbitrage sera prescrite par règlement.

En vertu d'un nouvel article de la *Loi*, le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, déclarer que le droit de négocier qu'ont un organisme négociateur syndical et ses agents négociateurs affiliés est réputé abandonné à l'égard d'un employeur ou d'une catégorie d'employeurs du secteur industriel, commercial et institutionnel de l'industrie de la construction. Le règlement peut s'appliquer à tout l'Ontario ou à une ou plusieurs de ses parties. Ce nouvel article sera abrogé un an après son entrée en vigueur.

De nouvelles dispositions traitent du processus à suivre pour apporter des modifications locales aux conventions collectives provinciales afin d'éliminer les désavantages concurrentiels qui peuvent exister dans le secteur industriel, commercial et institutionnel. Un organisme négociateur patronal ou une association patronale régionale désignée peut demander à un agent négociateur affilié d'accepter de modifier la convention provinciale à l'égard de tous les genres de travaux effectués par les employés qu'il représente ou de certains d'entre eux, de tous les marchés du secteur ou de certains d'entre eux et de tous les emplacements situés dans la région relevant de sa compétence territoriale ou de certains d'entre eux. Aucune demande ne peut être présentée dans les 120 jours qui précèdent la date d'expiration de la convention provinciale. La demande ne peut porter que sur certaines modifications ayant trait à des questions spécifiques (par exemple, les salaires, y compris les indemnités d'heures supplémentaires et les primes de poste, les heures de travail, les indemnités de logement et de déplacement, etc.). Une

procédure d'arbitrage des différends est prévue si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord sur les modifications. Si l'arbitre constate que les dispositions de la convention provinciale font subir aux employeurs qu'elle lie un désavantage concurrentiel, il procède à l'arbitrage en utilisant la méthode du choix de l'offre finale. Ces dispositions sur l'arbitrage ne s'appliquent qu'à l'égard des conventions provinciales qui prennent effet après le 16 décembre 2000 (c'est-à-dire celles qui entreront en vigueur après le 30 avril 2001).

De plus, un nouvel article non encore en vigueur permettra à un employeur que lie une convention provinciale de choisir que les dispositions énoncées dans cet article soient réputées comprises dans la convention. Ces dispositions permettront l'emploi de pourcentages déterminés d'employés sans passer par le processus normal d'embauchage par le biais des bureaux syndicaux locaux lors de l'exécution d'un contrat de construction dans le secteur industriel, commercial et institutionnel de l'industrie de la construction. Le choix pourra s'appliquer à tous les contrats de construction de l'employeur dans le cadre desquels il fait appel à des employés qui effectuent des travaux visés par la convention provinciale, ou à un ou à plusieurs de ces contrats. Les parties à une convention provinciale pourront convenir que l'employeur ne fasse pas ce choix ou que les deux pourcentages mentionnés dans ces dispositions, ou l'un ou l'autre d'entre eux seulement, soient inférieurs. Les grèves ou les lock-out en raison de l'absence d'un accord sur ces questions (c'est-à-dire celles ayant trait aux pourcentages d'employés) ne seront pas permis. Il est également prévu que les parties pourront convenir d'augmenter ces pourcentages.

Sauf indication contraire, les modifications décrites ci-dessus sont entrées en vigueur le 16 décembre 2000.

Ontario: *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*; le projet de loi 147 sanctionné le 21 décembre 2000

Cette loi entrera en vigueur à une date qui sera annoncée par le gouvernement, à l'exception des dispositions prolongeant la période de congé parental, qui ont pris effet le 30 décembre 2000. La *Loi* abrogera et remplacera l'actuelle *Loi sur les normes d'emploi*, qui établit des conditions de travail minimales. Elle abrogera également certaines lois connexes ayant trait à l'emploi, comme par exemple la *Loi sur les normes industrielles*.

La plupart des normes d'emploi qui se trouvent actuellement dans la *Loi sur les normes d'emploi* se trouvent également dans la nouvelle *Loi*. Cependant, presque toutes les dispositions ont été reformulées afin de rendre le nouveau texte de loi plus facile à lire et à comprendre. De nombreuses modifications d'ordre administratif ont également été apportées.

Dans quelques cas, il existe des différences importantes entre ce que prévoient la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et la loi qui l'a précédée :

- Un employeur sera tenu d'afficher à au moins un endroit bien en vue de chacun de ses lieux de travail les documents que prépare le ministère du Travail au sujet des droits des employés et des obligations des employeurs en vertu de la *Loi*.

- Un employeur sera autorisé à verser un salaire en le déposant directement dans le compte d'un employé, à condition que le compte en question se trouve dans une succursale ou une installation d'un établissement financier situé à une distance raisonnable du lieu de travail (ou dans un autre établissement avec l'accord de l'employé). Il sera également possible de fournir le relevé du salaire par courrier électronique plutôt que par écrit si l'employé peut en produire une copie papier. La *Loi* prévoira aussi que des retenues qui sont par ailleurs autorisées sont invalides si elles doivent être remises à un tiers et que cette obligation n'a pas été remplie. Le montant du salaire ayant priorité sur les créances de tous les autres créanciers non garantis d'un employeur passera de 2 000 $ à 10 000 $. Mais la *Loi* continuera de spécifier que cette disposition ne s'applique pas à une distribution effectuée par un syndic en application de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (loi fédérale).

- Un employeur ne sera plus tenu d'obtenir de permis du ministère du Travail pour les travailleurs à domicile, mais il devra néanmoins tenir un registre de ceux qu'il emploie. Un tel registre devra être conservé pour une période de trois ans après qu'un travailleur à domicile cesse d'être employé par l'employeur.

- Il sera permis d'établir des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires plus longues que celles qui sont prescrites ou approuvées dans la *Loi* sans exiger, comme c'était le cas dans la loi précédente, un permis du directeur des Normes

d'emploi. La nouvelle *Loi* permettra aux employés de refuser de travailler plus de huit heures par jour (ou plus du nombre d'heures prévu au cours d'une journée normale de travail – telle que fixée par l'employeur – si celle-ci est de plus de huit heures) ou plus de 48 heures par semaine. Elle prévoira aussi que, suite à une entente révocable entre employeurs et employés, ces derniers puissent travailler un plus grand nombre d'heures, jusqu'à concurrence de 60 heures par semaine ou le nombre d'heures prescrit par règlement. On abrogera le système obligeant l'obtention de permis émis par le directeur des Normes d'emploi pour autoriser des heures de travail dépassant celles prescrites ou approuvées en vertu de la *Loi*.

- Les employeurs seront tenus d'accorder des périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires précises à leurs employés : au moins 11 heures par jour (sauf pour les employés qui sont sur demande), au moins huit heures entre les quarts de travail (à moins que le total d'heures travaillées pendant des quarts de travail successifs ne dépasse pas 13 heures ou que l'employeur et l'employé en conviennent autrement), et au moins 24 heures consécutives par semaine de travail ou au moins 48 heures consécutives par période de deux semaines de travail. Tant les limites imposées à l'égard des heures de travail que l'exigence relative aux périodes de repos seront assujetties à une exception dans les cas d'urgence. Par ailleurs, la partie de la *Loi* concernant les établissements de commerce de détail ne prévoira plus un minimum de 36 heures consécutives de repos par période de sept jours pour les employés de ces établissements.

- La *Loi* continuera d'exiger des pauses-repas de 30 minutes, mais elle permettra que celles-ci soient divisées en deux pauses d'une durée totale d'au moins 30 minutes par période de cinq heures, si l'employé concerné donne son accord.

- On continuera de rémunérer les heures supplémentaires au taux majoré, généralement après 44 heures de travail par semaine. Cependant, un employeur et un employé pourront convenir d'établir le montant de la rémunération pour les heures supplémentaires en fonction du nombre d'heures travaillées en moyenne au cours d'une période d'au plus quatre semaines. L'entente de calcul de la moyenne ne sera valide que si elle prévoit une date d'expiration et, dans le cas d'un employé non syndiqué, sa durée ne devra pas dépasser deux ans, bien qu'elle puisse être renouvelée. Une telle entente ne pourra être révoquée avant son expiration, à moins que les parties en conviennent. L'employeur et l'employé pourront aussi convenir que ce dernier soit rémunéré sous forme de congé compensatoire au taux et demi plutôt que de recevoir une prime pour les heures supplémentaires. Le congé compensatoire devra être pris dans les trois mois qui suivent la semaine de travail durant laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées ou dans les 12 mois qui la suivent si l'employé donne son accord.

- Les conditions d'admissibilité pour avoir droit à un congé payé lors des jours fériés seront éliminées, à deux exceptions près. D'abord, l'employé devra travailler lors des quarts de travail normalement prévus avant et après le jour férié pour avoir droit d'être rémunéré le jour du congé. Deuxièmement, il n'aura pas le droit d'être rémunéré pour le jour férié s'il a accepté de travailler ce jour-là, mais qu'il ne l'a pas fait. Ni l'une ni l'autre de ces exceptions ne s'appliquera lorsque l'employé a un motif raisonnable de ne pas travailler. Le salaire pour jour férié correspondra au total du salaire normal et de l'indemnité de vacances payables à l'employé au cours des quatre semaines de travail qui précèdent la semaine de travail dans laquelle tombe le jour férié, divisé par 20 (ou tout autre mode de calcul prescrit par règlement).

- La *Loi* continuera de prévoir des vacances d'au moins deux semaines, en semaines complètes, après chaque période d'emploi de 12 mois; toutefois, ces vacances pourront être prises en périodes plus courtes si l'employé en fait la demande par écrit et si l'employeur accepte cette demande. Dans ce dernier cas, le nombre de jours de vacances auquel aura droit un employé sera calculé en fonction du nombre de jours compris dans sa semaine normale de travail ou, le cas échéant, selon la moyenne des jours travaillés par semaine au cours des quatre mois précédant immédiatement la première journée de vacances.

- Les dispositions liées au congé de maternité seront ajustées afin de permettre qu'un congé commence le jour de la naissance d'un enfant vivant si celle-ci a lieu plus de 17 semaines avant la date prévue.

Sauf dans les cas de congédiement implicite, une employée qui prend un congé de maternité ne pourra pas mettre fin à son emploi avant la fin ou à la fin de son congé sans donner à son employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines.

- La durée du congé parental a été augmentée pour les employés dont l'enfant est né ou est venu sous sa garde, ses soins et sa surveillance à compter du 31 décembre 2000, et qui comptent au moins 13 semaines de service auprès d'un employeur. Ces employés ont maintenant droit à 35 semaines de congé parental, s'ils se sont prévalus d'un congé de maternité, ou à 37 semaines dans le cas contraire (par rapport à 18 semaines auparavant). Un employé ne peut commencer un congé parental plus de 52 semaines (35 semaines auparavant) après le jour de la naissance ou de la venue de l'enfant sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois. Une employée doit néanmoins commencer son congé parental dès la fin de son congé de maternité, si elle prend les deux, à moins que l'enfant ne soit pas encore venu sous sa garde, ses soins et sa surveillance. À l'exception des cas de congédiement implicite, un employé qui prend un congé parental ne peut mettre fin à son emploi avant la fin ou à la fin de son congé sans en donner un préavis écrit d'au moins quatre semaines à son employeur.

- La nouvelle *Loi* prévoira aussi jusqu'à 10 jours de congé spécial par année pour un employé dont l'employeur emploie normalement 50 employés ou plus. Ce congé non payé pourra être pris pour des raisons personnelles de nature médicale, en raison du décès, de la maladie ou d'une blessure d'un enfant, d'un conjoint, d'un partenaire de même sexe, d'un parent, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un frère, d'une soeur ou de certains autres parents précisés, ou lorsqu'une affaire urgente concerne l'un de ces individus.

- Le libellé des dispositions de la loi précédente concernant le préavis de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi a été révisé pour le rendre plus clair, et de nouvelles définitions (p. ex. ce à quoi correspond une mise à pied temporaire) ont été ajoutées. L'employé qui fait l'objet d'une mise à pied temporaire ne pourra plus être considéré comme ayant été licencié du seul fait qu'aucune date de rappel ne lui a été fournie au moment de la mise à pied.

- La *Loi* prévoira une nouvelle disposition générale interdisant les représailles qui pourra être exécutée par un agent des normes d'emploi, lequel aura l'autorité d'ordonner qu'un employé soit réintégré dans son emploi et(ou) indemnisé. (Dans la loi précédente, l'interdiction générale des représailles ne pouvait être exécutée qu'au moyen d'une poursuite). Les agents pourront également délivrer un avis de contravention à un employeur s'ils concluent à une violation concernant un employé qui n'est pas représenté par un syndicat; l'avis imposera une amende que l'employeur devra payer s'il ne demande pas à la Commission des relations de travail de l'Ontario de réviser l'avis dans le délai prévu ou si ce dernier a été révisé et confirmé.

- L'amende maximale prévue par la *Loi* pour un particulier demeurera 50 000 $, mais les sociétés seront passibles d'une amende maximale de 100 000 $ pour une première infraction, et d'amendes plus élevées pour les infractions subséquentes pouvant atteindre jusqu'à 500 000 $. L'emprisonnement maximal que pourra imposer le tribunal à un particulier sera augmenté et passera de 6 à 12 mois. L'inobservation d'une ordonnance de réintégration et(ou) d'indemnisation rendue par un tribunal entraînera une amende maximale de 2 000 $ ou, dans le cas d'une société, 4 000 $ par jour pendant lequel l'inobservation persiste.

Les changements apportés aux dispositions concernant le congé parental dans les lois provinciales sur les normes du travail

En plus de l'administration fédérale et de la Colombie-Britannique (tel que mentionné dans le numéro d'automne 2000 de la *Gazette du travail*) ainsi que l'Ontario et le Nouveau-Brunswick (tel que mentionné plus tôt), plusieurs provinces – l'Île-du-Prince-Édouard, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse e Terre-Neuve – ont modifié leur législation pour prolonger la durée maximale du congé parental, permettant ainsi aux employés admissibles de profiter pleinement des prestations parentales prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi*, à compter du 31 décembre 2000.

De même, le *Règlement sur le congé de maternité et le congé parental* (*Maternity and Parental Leave Regulation*) de l'Alberta, qui est entré en vigueur le 7 février 2001, prévoit un congé parental avec protection de l'emploi pour la première fois dans cette province

(auparavant, la législation de l'Alberta ne prévoyait qu'un congé de maternité ou d'adoption). Ce congé s'applique dans le cas d'enfants nés ou adoptés à compter du 31 décembre 2000. Les parents naturels ou adoptifs admissibles ont maintenant droit à 37 semaines de congé parental, auxquelles peuvent s'ajouter 15 semaines de congé de maternité pour les employées qui accouchent.

La Saskatchewan a indiqué qu'elle va modifier sa *Loi sur les normes du travail* (*Labour Standards Act*) au cours du printemps 2001 pour prolonger la durée du congé parental. Les trois territoires examinent présentement cette question; à la mi-février, ils n'avaient pas déposé d'amendement à leurs lois sur les normes du travail. Il convient de noter que la législation en matière de normes du travail du Québec prévoyait déjà 52 semaines de congé parental en plus de 18 semaines de congé de maternité avant même que le gouvernement fédéral n'apporte des changements aux prestations parentales prévues dans le régime d'assurance-emploi.

Pour plus d'informations sur les changements aux lois du travail récemment adoptés ou proposés au Canada, veuillez visiter le site Web du programme du travail à l'adresse suivante :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/

et cliquer sur « Renseignements sur les lois du travail au Canada ».

HIER ET AUJOURD'HUI

Préoccupation : travail et famille

Suzanne Payette
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Il y a 50 ans...

La *Gazette du travail* publiait un article découlant de la Conférence annuelle des relations industrielles de l'Université Laval intitulée « Protection pour les familles de travailleurs ».

Ce congrès s'est conclu sur l'espoir *« que les forces familiales s'organisent pour l'intérêt commun... et que la vaste union des familles soit déterminée à créer un lien plus fort et une meilleure compréhension entre les différentes couches de la société et à faire prendre conscience de la réalité de la famille dans la vie de la nation... Les principes qui sous-tendent cette réalité comprennent un travail et un salaire permanents, un logis décent et des mesures de sécurité sociale conçues pour protéger les droits fondamentaux de la famille ».*

Aujourd'hui...

Les questions qui se rapportent à la famille et aux responsabilités familiales sont toujours une priorité essentielle. Dans l'édition du 26 janvier 2001 du *Bulletin du Congrès du travail canadien*, le président Ken Georgetti demandait que des mesures soient prises par le gouvernement pour répondre aux cinq priorités des familles de travailleurs du Canada, à savoir : une assurance emploi juste et moderne et un accès à des programmes de formation maximisant les opportunités d'emploi; des accords commerciaux qui prennent en compte la valeur des travailleurs; une reprise de confiance dans le système de santé publique; des communautés plus fortes et le respect des droits des familles qui travaillent et enfin la promotion et l'application des droits des travailleurs.

Le discours du Trône prononcé le 30 janvier 2001 a posé un certain nombre de jalons pour le Canada et les Canadiens : ils devront être concurrentiels dans une économie mondiale où tout va de plus en plus vite et où la technologie règne en maître; faire face aux incertitudes économiques chez nos partenaires commerciaux; viser une plus grande cohésion sociale dans le contexte d'une mondialisation croissante; promouvoir les intérêts et les valeurs du Canada sur la scène internationale.

Selon la teneur de ce discours, les priorités consisteront à faire de notre économie un chef de file qui s'appuie sur l'innovation, les idées et le talent; de créer une société plus inclusive qui permette aux enfants de bien commencer dans la vie, où l'on puisse compter sur des soins de santé de qualité et où les familles puissent s'épanouir au sein de communautés fortes et sécuritaires; d'offrir aux Canadiens un environnement propre et sain et de rehausser la présence du Canada sur la scène internationale ainsi que de raffermir notre sentiment d'une citoyenneté partagée. Ainsi, encore aujourd'hui la conciliation travail et famille constitut des préoccupations continues.

Le **discours du Trône** dans son intégralité est disponible sur l'Internet à < http://ww.sft-ddt.gc.ca/sfddt_f.htm >.

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

PRODUITS D'INFORMATION ET SERVICES À LA CLIENTÈLE

Services à la clientèle

La Direction de l'information sur les milieux de travail est votre source de renseignements à jour et personnalisés sur les relations industrielles et la négociation collective.

En répondant à vos besoins précis en matière de recherche, nous pouvons vous aider à vous préparer à la résolution de questions à la table de négociation. Nous pouvons aussi vous aider à vous tenir au courant des innovations dans le domaine des relations de travail, grâce à notre service d'information et à nos publications. C'est la raison pour laquelle négociateurs, chercheurs, économistes, consultants, journalistes, professeurs, et nombre d'autres spécialistes font appel à nos ressources.

Bulletin des règlements salariaux

Publication mensuelle fournissant des informations à jour et des analyses des tendances salariales issues des principaux règlements de la négociation collective au Canada. Le Bulletin est une publication reconnue et indispensable qui présente des données statistiques et analytiques illustrées par des tableaux et des graphiques sur les plus récents changements touchant les salaires. Des données globales et détaillées sont publiées par catégories : secteurs public et privé, régions et sphères de compétence et principaux groupes d'activités économiques. Abonnement annuel, au Canada, 200 $ plus 7 % de TPS (214 $) dans les autres pays, 200 $ U.S. (Disponible par télécopieur ou par la poste).

Gazette du travail

Publication trimestrielle contenant des données sur les rajustements salariaux tirées des principales conventions collectives négociées selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité; une analyse détaillée de certaines dispositions des principales conventions collectives; des renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail tirés des conventions collectives signées au Canada; un calendrier trimestriel des principales conventions collectives venant à expiration ou dont seules certaines dispositions sont à renégocier et une chronologie des arrêts de travail au Canada. On y trouve aussi des articles ou études de cas sur des questions relatives aux relations de travail. Abonnement annuel, au Canada, 125 $, plus 7 % de TPS (133,75 $); dans les autres pays, 125 $ U.S.

Bulletin de la négociation collective

Publication mensuelle fournissant de l'information à jour tirée des principales conventions collectives signées récemment au Canada. Cette publication offre de l'information sommaire sur les changements relatifs aux salaires et aux avantages sociaux, l'état des principales négociations, ainsi que les arrêts de travail. On peut également y trouver une liste à jour de sommaires d'ententes disponibles et en recevoir des exemplaires en appelant la Direction de l'information sur les milieux de travail au 1-800-567-6866 ou au (819) 997-3117. Abonnement annuel, au Canada, 50 $, plus 7 % de TPS (53,50 $); dans les autres pays, 50 $ U.S.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

1-819-953-9582

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca

Direction de l'information sur les milieux de travail
Développement des ressources humaines
Ottawa (Ontario)
K1A OJ2

wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca

Bon de commande

Les Éditions du gouvernement du Canada

Nom : ..... **Titre du poste :** .....

Compagnie : .....

Adresse : .....

Ville : ..... **Province :** .....

Code postal : ..... **Pays :** .....

Téléphone : ..... **Télécopieur :** .....

Courriel : ..... **Date :** .....

N° de catalogue	*TITRE DE L'ABONNEMENT (These publications are also available in English)*	*Quant.*	*$*	*Total*
L12-20-1F	**Bulletin des règlements salariaux** Courriel ☐ Télécopieur ☐ Poste ☐		200,00	
L12-22F	**Gazette du travail**		125,00	
L12-23F	**Bulletin de la négociation collective**		50,00	
Aussi en vente dans les librairies. Les prix peuvent être changés sans préavis. Toutes les ventes sont finales.		TPS 7 %, si applicable Total		

MODALITÉS DE PAIEMENT	
LES MINISTÈRES ET ORGANISMES FÉDÉRAUX CANADIENS *(excluant les sociétés d'État)*	***TOUS LES AUTRES CLIENTS*** *(SVP cochez une modalité de paiement)*
N° de bon de commande : ..... N° de ministère : ..... Code d'organisation RI : ..... Code de référence RI : ..... Code de centre de responsabilité *(si vous relevez de TPSGC)* : ..... Nota : Ces renseignements sont nécessaires pour traiter votre commande. **Les cartes de crédit ne sont pas acceptées pour les ministères et organismes fédéraux.**	☐ N° de bon de commande : ..... ☐ Chèque ou mandat-poste ci-joint (payable à l'ordre du Receveur général du Canada) ☐ Visa ☐ MasterCard N° de carte de crédit : ..... Date d'expiration : ..... Signature : .....

POUR COMMANDER		
Téléphone : *Télécopieur :* *Courriel :* *Internet :*	*1-800-635-7943 / (819) 956-4800* *1-800-565-7757 / (819) 994-1498* *publications@tpsgc.gc.ca* *http://publications.tpsgc.gc.ca*	*Par la poste :* *Les Éditions du gouvernement du Canada* *TPSGC-Canada* *Ottawa (Ontario) CANADA* *K1A 0S9*